

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybraných obchodních společnostech
Analysis of Employee Benefits in Selected Business Companies

Student: Bc. Klára Kundlová
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2019

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Klára Kundlová**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně
Téma: **Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybraných obchodních společnostech**
Analysis of Employee Benefits in Selected Business Companies
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Aspekty zaměstnaneckých benefitů - účetní a daňová problematika
3. Charakteristika vybraných obchodních společností a jejich zaměstnaneckých benefitů
4. Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybraných obchodních společnostech
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

DENIS, C., T. HEMMELGARN and B. SLOAN, eds. *Taxation Trends in the European Union. 2014 Edition*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. 314 p. ISBN 978-92-79-35672-8.
KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLEŠNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 26.04.2019



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě 25. 4. 2019


.....
Bc. Klára Kundlová

Obsah

Úvod	5
2 Aspekty zaměstnaneckých benefitů - účetní a daňová problematika	7
2. 1 Řízení lidských zdrojů	7
2. 1. 1 Motivace	8
2. 1. 2 Oddanost	9
2. 1. 3 Angažovanost	9
2. 1. 4 Odměňování	9
2. 2 Zaměstnanecké benefity	12
2. 2. 1 Stravenky, stravování	15
2. 2. 2 Dovolená nad rámec zákona	18
2. 2. 3 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění	20
2. 2. 4 Poskytnutí firemního automobilu k soukromým účelům	24
2. 2. 5 Příspěvky na kulturu, rekreaci, sport	26
2. 2. 6 Poskytování darů	26
2. 2. 7 Poskytování zápůjček zaměstnancům	28
2. 2. 8 Odborný rozvoj zaměstnanců	29
2. 2. 9 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	33
2. 2. 10 Přejížděné ubytování	33
2. 2. 11 Předškolní firemní zařízení	34
2. 2. 12 Zaměstnanecké slevy	35
2. 2. 13 Shrnutí daňového dopadu zaměstnaneckých benefitů	36
2. 2. 14 Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)	37
2. 2. 15 Sociální fond	39
2. 3 Účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů	39
3 Charakteristika vybraných obchodních společností a jejich zaměstnaneckých benefitů	44
3. 1 Lenzing Biocel Paskov a.s.	44
3. 1. 1 Historie	44
3. 1. 2 Výroba	45
3. 1. 3 Rok 2015	45
3. 1. 4 Rok 2016	47
3. 1. 5 Rok 2017	48
3. 1. 6 Benefity roku 2015	49

3. 1. 7 Benefity roku 2016.....	52
3. 1. 8 Benefity roku 2017.....	52
3. 2 CIREX CZ s.r.o.	55
3. 2. 1 Historie společnosti	55
3. 2. 2 Výroba	56
3. 2. 3 Rok 2015.....	57
3. 2. 4 Rok 2016.....	58
3. 2. 5 Rok 2017.....	59
3. 2. 6 Zaměstnanecké benefity	60
4 Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybraných obchodních společnostech	67
4. 1 Lenzing Biocel Paskov a.s.	67
4. 2 CIREX CZ s.r.o.	73
Závěr	80
Seznam použité literatury	82
Seznam zkratk	85
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam příloh	

Úvod

Až na drobné výjimky můžeme v české ekonomice zaznamenat od roku 2010 míru nezaměstnanosti s klesajícím trendem. Zatímco v roce 2010 dosáhla dle Českého statistického úřadu obecná míra nezaměstnanosti 7,3 %, v roce 2015 to bylo pouze 5 %, v roce 2016 4 % a v roce 2017 dokonce 2,9 %. Na trhu práce tedy začínají scházet pracovníci a lidé si mohou pracovní místa vybírat. Proto musí zaměstnavatelé vést konkurenční boj v oblasti získávání nových kvalitních zaměstnanců. Vedle odvětví, geografického umístění a dobrého jména firmy jsou právě zaměstnanecké benefity tím, co by mohlo přitáhnout nové pracovníky a vytvořit tak firmě konkurenční výhodu.

Tato diplomová práce je strukturována do pěti kapitol. První kapitolou je úvod a poslední kapitolou je závěr. Mezi těmito dvěma kapitolami jsou umístěny tři kapitoly věnované přímo řešení daného problému benefitů. První kapitola začíná svrchním pohledem na řízení lidských zdrojů, v jehož základě jsou stanoveny otázky motivace a odměňování zaměstnanců. Ve druhé části první kapitoly je pozornost věnována dále samotným zaměstnaneckým benefitům. Na začátek jsou benefity obecně představeny a jsou přiloženy i dostupné průzkumy prováděné v České republice v oblasti spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. Dále je zde popsána daňová a účetní problematika těchto benefitů, některé konkrétní případy jsou ilustrovány na názorných příkladech. Účtování je zde představeno v přehledných tabulkách v podobě „Má dát“ a „Dal“. V teoretické části práce je zachycen právní stav k 1. 1. 2019.

Ve třetí kapitole se dostáváme k praktické části práce. Pro tuto diplomovou práci byly vybrány dvě společnosti, které jsou výrobní a pohybují se na průmyslovém trhu. Ačkoliv jsou firmy co do počtu zaměstnanců poměrně odlišné, jejich organizační struktura je víceméně podobná a firmy mohou být pro účely této diplomové práce srovnávány. Obě firmy jsou situovány v Moravskoslezském kraji, jedna v okrese Frýdek-Místek, druhá v okrese Nový Jičín. První vybranou firmou je Lenzing Biocel Paskov a.s. zabývající se výrobou buničiny. Druhou firmou je dále společnost CIREX CZ s.r.o., které je slévárnou přesného lití. Firmy jsou v této kapitole představeny, jsou popsány jejich výrobní procesy a také historie. Dále je pozornost věnována ekonomické situaci firem za jednotlivé roky 2015, 2016 a 2017. Data jsou čerpána z účetních závěrek společností. Stěžejní částí této kapitoly je potom představení zaměstnaneckých benefitů, které tyto dvě konkrétní společnosti svým zaměstnancům nabízejí.

Ve čtvrté kapitole dochází k samotné analýze benefitů v našich zvolených firmách. Ve firmách bylo provedeno dotazníkové šetření s cílem zjistit spokojenost a preference zaměstnanců.

Výsledky tohoto šetření jsou v této kapitole interpretovány a na konci jsou přiloženy i možné doporučení daným firmám.

Cílem této diplomové práce je ukázat, jak postupovat v daňové a účetní oblasti zaměstnaneckých benefitů a představit možné způsoby nastavení benefitů dle příkladu vybraných dvou společností, případně stanovit příslušná doporučení jak tato nastavení vylepšit. Dále je také cílem zanalyzovat spokojenost zaměstnanců s konkrétním nastavením a zhodnotit jejich preference v této oblasti odměn. V této diplomové práci se můžeme setkat s metodou pozorování a popisu, deskripce dále s metodou modelování, komparace, analýzy, dedukce a dotazování.

2 Aspekty zaměstnaneckých benefitů - účetní a daňová problematika

Proč je začátek této práce věnován právě řízení lidských zdrojů? Tento obor se věnuje práci s lidským kapitálem ve společnosti a položil tedy i základy jakéhosi obecného systému odměňování. Jelikož jsou benefity pouze různými formami odměn, je nutné se s tímto oborem seznámit. V první části kapitoly je tedy pozornost věnována obecně oblasti řízení lidských zdrojů. Jsou zde zmíněni významní zástupci a autoři zabývající se touto oblastí. Objasníme si tři základní faktory, které ovlivňují chování zaměstnanců ve firmách, kterými jsou motivace, oddanost a angažovanost. Hlavně se zaměříme na systém odměňování – řekneme si co je strategie odměňování a jaká by měla být a dále jaké je možné nastavení odměn.

Ve druhé části se začneme blíže zabývat zaměstnaneckými benefity. Nejprve obecně objasníme, jak mohou být benefity zaměstnancům poskytovány a z jakého důvodu benefity zaměstnavatelé nabízejí. Dále se podíváme na trh – jsou zde přiloženy dostupné průzkumy na internetu, které se zaměřují na spokojenost zaměstnanců s benefity, jejich preference a jaké benefity zaměstnavatelé nabízejí. Dále je tato část kapitoly rozdělena do podkapitol, z nichž je každá jedna věnována příslušnému benefitu. Jsou zde uvedeny obecné informace o tomto benefitu a hlavně podmínky pro jeho osvobození od daně z příjmu popřípadě podmínky pro uznatelnost nákladů s ním souvisejícími. Pro lepší představivost jsou některé typy benefitu ještě ilustrovány na názorných příkladech. V kapitole 2. 2. 13 je umístěna souhrnná tabulka, ve které jsou přehledně zobrazeny daňové dopady benefitů. V další části jsou potom uvedeny fondy, ze kterých mohou být benefity čerpány a podmínky jejich využívání. Celou kapitolu uzavírá část s účtováním zaměstnaneckých benefitů.

2. 1 Řízení lidských zdrojů

Oblast řízení lidských zdrojů se zabývá návrhy strategií a přístupů k zaměstnávání, rozvíjení a uspokojování zaměstnanců organizace. Svými doporučeními a filozofií se snaží zlepšovat efektivitu podniku právě prostřednictvím lidského kapitálu. Prvním, o kterém by se dalo říci, že položil základy této oblasti lidských vztahů, byl Elton Mayo, který ve své hawthornské studii z roku 1933 tvrdí, že produktivita zaměstnanců je přímo spojena s jejich spokojeností v práci a tudíž má vliv na jejich výkonnost. Řízení lidských zdrojů jakožto samostatný obor se začal rozvíjet v 80. letech 20. století. Do tohoto období se datují dva významné modely. Model shody (1984), jehož autorem je Charles Fombrun, a harvardský model (1984) Beera a kol. Model shody říká, že by mělo jít řízení lidí v organizaci ruku v ruce s jejími strategickými cíli. Harvardský model zdůrazňuje a staví do hlavní role v řízení lidských zdrojů liniové manažery.

Je nutné si uvědomit, že organizace jako taková, je subjekt vytvořený za určitým cílem a aby bylo možno tento cíl naplnit, musí využívat určitých zdrojů. Mezi tyto zdroje tradičně zařazujeme práci, půdu a kapitál. Lidský kapitál je faktorem představujícím práci a je nutné vyvinout společné úsilí zainteresovaných lidí v organizaci k plnění stanovených firemních cílů. V organizaci musí být vždy nejprve správně nastaveny odpovědnosti a vztahy, aby mohla fungovat správně.

Pokud chceme z lidí získat to nejlepší, je potřeba, aby byli spokojení. Nelze obecně vyzdvihnout jednu věc, která by uspokojila všechny zaměstnance stejně. Právě naopak se vhodná odměna může lišit pro každého zaměstnance, skupinu lidí, dokonce i pro danou pracovní pozici. Které faktory tedy ovlivňují chování zaměstnanců ve firmě? Vedle osobnostních profilů zaměstnanců, do kterých spadají schopnosti, inteligence, životní postoje, povaha a další, ovlivňují jejich chování následující tři faktory – motivace, oddanost a angažovanost. (*Armstrong, 2015*)

2. 1. 1 Motivace

Motivace je podnět, který v lidech vyvolává touhu něco dělat a chovat se jistým způsobem. Člověk je motivován, pokud ví, že právě dané chování povede k získání určité odměny. Motivace má tři podsložky. První podsložkou je směr, který udává, čeho vlastně chce člověk dosáhnout. Druhou je úsilí, které ukazuje, jak moc chce té věci dosáhnout. Třetí podsložkou je vytrvalost – tedy jak dlouho se bude dané věci snažit dosáhnout. Pokud je člověk opravdu dobře motivován, bude se vždy snažit vyvinout velké úsilí a může se pokusit vykonávat i něco nad rámec svých povinností. Rozeznáváme dva typy motivace - a to motivaci vnitřní a motivaci vnější. Vnitřní motivace se u zaměstnance projevuje uvnitř jeho podstaty. Pokud bude vykonávat práci, která jej bude naplňovat a připadat mu smysluplná, je to právě samotná jeho práce, která jej motivuje. Není tedy ovlivňován vnějšími faktory, ale tím jak práci vnímá on sám. Proto je nutné, aby byla práce vždy důležitá, rozmanitá, dostatečně zajímavá, složitá či odborná a autonomní. Vnější motivace je vyvolána již zmíněnými vnějšími faktory. Mezi tyto vnější faktory neřadíme pouze odměny, jak by se mohlo zdát, ale naopak jsou to i tresty a sankce. Pokud se podíváme na vztah motivace a peněz, nelze jednoznačně tvrdit, že jsou peníze stejnou a nejlepší motivační odměnou pro každého pracovníka. Peníze jsou sice základní formou odměny za práci, ale motivují každého pracovníka jiným způsobem. Je vždy důležité, aby byl tento systém odměňování nastaven správně a spravedlivě. Ke zvýšení motivace může vést oceňování zaměstnanců za základě uznání toho, jakým jsou pro firmu přínosem. (*Armstrong, 2015*), (*Nakonečný, 1996*)

2. 1. 2 Oddanost

Jako oddanost se označuje míra ztotožnění se zaměstnance s organizací, tedy jak moc je zaměstnanec práci věrný. Oddanost může pro společnost znamenat lepší pracovní výkony a větší zapojení zaměstnanců do organizace a spolupráce. U oddanosti rozlišujeme také jakési tři aspekty. Je to touha být členem organizace – tedy touha ve společnosti pracovat a zůstat její součástí. Druhým aspektem je víra v organizaci – zaměstnanec přijímá, věří a ztotožňuje se s hodnotami své společnosti. Posledním aspektem je snaha něco poskytnout – touha pracovat a vynakládat úsilí ve prospěch své společnosti. Můžeme z toho tedy vyvodit, že oddanost je spojena s těmi pocity, které jsou v zaměstnanci vyvolány jejich společností. Oddanost je úzce propojena s angažovaností a mohli bychom říci, že je dokonce její součástí. (*Armstrong, 2015*)

2. 1. 3 Angažovanost

Angažovanost je stavem, kdy je zaměstnanec oddán své práci a navíc je motivován k dosahování vysokých pracovních výkonů. U angažovanosti rozlišujeme 2 úrovně. První, kdy zaměstnanci vnímají svou práci pozitivně, shledávají ji jako zajímavou a přínosnou. V této chvíli budou dobrovolně vynakládat své úsilí při pracovním výkonu na dané pracovní pozici. Této úrovni se říká angažovanost v práci. Druhou úrovní je ztotožnění se zaměstnance se životem a hodnotami celé společnosti – logicky tedy angažovanost ve společnosti. (*Armstrong, 2015*)

2. 1. 4 Odměňování

V každé organizaci se setkáme s tím, že má nastaven určitý systém odměňování. Takovýto systém by měl být vždy nastaven tak, aby byl výhodný jak pro organizaci samotnou, tak pro všechny její zaměstnance. Systém odměňování umožňuje oceňovat přínos lidí pro organizaci a rozlišovat jejich hodnotu ve firmě. Tento systém stojí vždy na určité firemní strategii odměňování. Strategie odměňování ukazuje budoucí cíle organizace v oblasti odměňování a také způsob, jakým chce těchto cílů dosahovat. Je důležité, aby byli zaměstnanci dobře seznámeni se strategií své firmy a je také výhodné, když mají možnost tuto strategii sami ovlivnit. Tato strategie má za úkol dosahovat tří základních cílů a to výkonnosti, konkurenceschopnosti a spravedlnosti. V první řadě by měla být nastavena tak, aby podněcovala lepší výkony svých zaměstnanců. Ve druhé řadě by měla být spravedlivá – tedy aby byly stejné pracovní pozice a náplně odměňovány stejně a taky aby odměňování odráželo náročnost a důležitost jednotlivých pracovních pozic. V posledním směru by měla být strategie nastavena tak, aby byla navenek konkurenceschopná. To znamená, aby byla schopna přilákat nové lidi do svého odvětví a také aby si je zde dokázala udržet. Není vždy jednoduché tyto tři

body naplňovat, jelikož se může stát, že jdou některé z těchto tří zásad proti sobě. Například pokud potřebujeme ve firmě obsadit specializovanou pracovní pozici, musíme odměnu nastavit dle zákonů nabídky a poptávky na trhu, ale můžeme tím narušit vnitřní spravedlivý systém a přiblížit se například k hranici diskriminace. Při uvádění strategie do praxe je důležité věnovat pozornost tomu, aby nebylo toto uskutečňování příliš unáhlené a komplikované. Strategie jednotlivých organizací si vždy budou v obecném pohledu spíše podobné, ale s jednotlivými dílčími body je zacházeno odlišným způsobem. *(Horváthová, 2014)*

Jak už bylo zmíněno, nastavuje strategie startovní čáru pro systém odměňování. Základními dvěma pilíři systému jsou peněžení a nepeněžní odměny, které organizace různě kombinuje a vytváří tak celkové odměny. Peněžní odměny jsou typicky mzdy a platy, ale spadají sem i zaměstnanecké benefity a penze. Peněžní odměny mohou být stanovovány na základě hodnoty práce, nebo na základě přínosu zaměstnance. Peněžní odměny jsou takzvaně řízeny. Tento proces zahrnuje v prvním kroku stanovení výše odměn pro jednotlivé pracovní pozice a také pro jednotlivé zaměstnance na základě tržních tlaků a obecného zhodnocení práce. Ve druhém kroku seskupuje pracovní pozice do určitých skupin, nebo bloků a ve třetím kroku stanovuje doplňkové peněžní odměny související s výkonem, délkou zaměstnání, dovednostmi aj. Nepeněžní odměny jsou tvořeny možnostmi zaměstnanců k růstu a rozvoji. Základní nepeněžní odměnou by ovšem měla být práce sama o sobě.

Systém odměňování by měl sledovat cíle, jako jsou například: oceňování zaměstnanců podle toho, jakou společnosti přinášejí hodnotu; jít ruku v ruce s cíli organizace, tedy dosahovat jejich strategických cílů; motivovat zaměstnance k dosahování vysokých a kvalitních pracovních výkonů; rozvíjet kulturu organizace; vymezovat požadované chování a pracovní výsledky, aj.

Při stanovování peněžních odměn se soustředíme na dva směry. Prvním směrem je tržní oceňování práce. Společnost musí nabízet takové ocenění svým zaměstnancům, aby byla na trhu schopna konkurovat ostatním společnostem. Na trhu je tedy výše odměny vždy ovlivněna hlavně nabídkou a poptávkou. Pokud je tedy nabídka pracovních sil vyšší, než poptávka ze strany firem, jde logicky odměna dolů a naopak. Firma by tedy měla akceptovat stanovené sazby, které jsou ovlivněny situací na trhu práce. Druhým směrem je naopak vnitřní nastavení peněžních odměn, které by mělo být především spravedlivé. Znamená to tedy, že lidé vykonávající stejný druh práce by měli být oceněni stejnou odměnou a také aby byly složitější a náročnější pracovní pozice odměny jinak, než práce, ke kterým například není vyžadována jakákoliv odborná znalost. Oba tyto směry by měly být naplňovány pokud možno stejně. Pokud

se totiž společnost vydá například pouze směrem tržního oceňování, přiláká do svého segmentu možná nové a kvalitní zaměstnance, může ale způsobit diskriminaci ženského pohlaví či rasy.

Aby mohla být práce odměněna, musí být také zhodnocena. Hodnocení práce je prováděno analyticky nebo neanalyticky. Analytické hodnocení práce spočívá v tom, že je práce rozdělena na několik dílčích faktorů, který jsou následně porovnávány s jinými faktory, či nějakou sestavenou škálou. Při analytickém hodnocení se používá například bodová metoda, kdy jednotlivým dílčím faktorům přiřazujeme určitý předem omezený počet bodů. Neanalytické hodnocení práce naopak spočívá v celkovém srovnání dané práce s prací jinou, popřípadě s určitou stupnicí. Práce se tudíž hodnotí jako celek a ne z pohledu dílčích faktorů.

Odměňování ve společnosti může být nyní rozděleno do určitých stupňů, aby bylo možné uspořádat jednotlivé pracovní pozice podle náplně. Každá pracovní pozice může mít tedy přiřazeno určité pásmo odměny, které jí náleží. Tuto formu odměny bychom nazvali základní mzdou. Například ve veřejném sektoru se můžeme setkat s nastaveným pásmem odměn, které se odvíjí podle úrovně zaměstnání či délky pracovního poměru – zaměstnanci tudíž přesně ví, jaká výše jim v dané chvíli náleží a kam se mohou dále posouvat. V menších firmách se můžeme naopak setkat s odměňováním pouze na základě individuální dohody, tedy bez jakýchkoliv stupňů, což může být pro zaměstnance někdy nepřehledné.

Pokud máme stanovenou základní odměnu za práci, můžeme k ní dále přidávat určité doplňkové zaměstnanecké výhody. Tyto odměny bychom si mohli rozdělit do následujících skupin – odměny za zásluhy, odměny dle délky trvání pracovního poměru, odměny dle výkonů organizace a ostatní. Odměny za zásluhy jsou takové, které reagují na výkon či schopnosti zaměstnance, kterými přispívá své společnosti. Základní myšlenkou těchto odměn je, že kdo přináší do společnosti více a vkládá do ní více úsilí, měl by být také lépe odměňován. Výhodou může být podpora snahy dosahovat lepších výkonů, ale tyto odměny s sebou mohou přinášet i mnoho dalších nevýhod. Uvedme například touhu zaměstnance dosáhnout vysokého výkonu, který jde ovšem na úkor kvality práce. Kritéria pro vysoký výkon mohou být nastaveny špatně a mohou svou zdánlivou nedosažitelností zaměstnance spíše demotivovat. Zaměstnanci se mohou začít soustředit pouze na ty části práce, za které přísluší takováto odměna, aj. Tento typ odměny může být navíc nastaven pouze u pracovních pozic, kde lze výkon snadno změřit. Dalším typem odměny je odměna dle délky trvání pracovního poměru. Na jedné straně by měla tato odměna vyvolat touhu pracovat pro organizaci delší dobu, na druhou stranu odměňuje všechny zaměstnance plošně a nereaguje tedy nijak na kvalitu samotného zaměstnance a nemotivuje k lepším výsledkům. I tak je toto velmi častá forma peněžní odměny. Odměňování

za výkon firmy se dle názvu odvíjí od toho, jak si firma v daném období vedla. Zaměstnance by tedy měla motivovat plošně k dosahování dobrých a kvalitních výsledků, dobrého jména atd. Vypláceny poté mohou být například podíly na zisku, nebo mohou být zaměstnancům poskytovány výhodné odkupy akcií vlastní firmy. Vedle těchto tří forem doplňkových odměn stojí navíc ještě další zaměstnanecké benefity, mezi které patří například poskytování stravenek, penzijního připojištění zaměstnanců, poskytnutí firemního automobilu dary a zápůjčky zaměstnancům aj. Těmto benefitům se budeme věnovat detailně v následující kapitole. (*Armstrong, 2015*)

2. 2 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity jsou ve firmě poskytovány z důvodu motivace zaměstnanců a jejich větší psychické pohodě. Pro firmu je to také test konkurenceschopnosti, jelikož v dnešní době jsou tyto benefity zaměstnanci chápány jako samozřejmost a jsou také klíčovým prvkem při výběru pracovního místa. V některých firmách mohou být benefity také nástrojem k vyvážení pracovního života a volného času svých zaměstnanců. Na některých pracovních pozicích, které jsou zdravotně či fyzicky náročné, mohou být tyto benefity poskytovány jako kompenzace za zhoršené podmínky pro práci. Benefity jsou ve firmě poskytovány dvojím způsobem. Mohou být přímo zahrnuty do kolektivní smlouvy či mzdových předpisů a platí tak pro všechny zaměstnance stejným způsobem. Druhou variantou je takzvaný cafeteria systém, kdy je stanoven určitý balíček benefitů, ze kterého zaměstnanec čerpá na základě získaného počtu bodů. Tento počet bodů je stanoven dopředu s maximální hranicí například dle přínosu, schopností, výkonu, pracovní pozice, délky zaměstnání aj. Zaměstnanec si tedy do svého balíčku může zvolit takové benefity, které jsou pro něj nejzajímavější. Analogické tomuto systému jsou i takzvané benefitní karty, které jsou podobné platebním kartám. Je to karta, na níž dostane zaměstnanec nabitou částku peněz a závisí zcela na něm, za co ji utratí. Většinou je ale dopředu stanoveno, u kterých partnerských prodejen lze tuto kartu použít, a u kterých ne. Je důležité zmínit, že pojem benefit nenajdeme v žádném právním předpisu a je tedy zcela na zaměstnavateli, jak a co bude svým zaměstnancům nabízet.

S benefity bychom se setkali už v Baťových továrnách, který se snažil podporovat své zaměstnance v oblasti bydlení, kvalifikace i zdraví. Pojdme se podívat jak je to s poskytováním benefitů v České republice od roku 2015. V tomto roce se uskutečnil průzkum mezi 110 zaměstnavateli, přičemž každý z nich poskytoval v průměru 12 benefitů. Z průzkumu vyplynulo, že roste oblíbenost dlouhodobých benefitů a naopak popularita klesá u benefitů

věcných. I tak se na první příčce tabulky s nejčastěji poskytovanými benefity objevují mobilní telefony.

Tab. 2.1 Top 15 nejposkytovanějších benefitů v roce 2015

Zaměstnanecký benefit	Kolik zaměstnavatelů poskytuje
Mobilní telefony	88 %
Vzdělávání	83 %
Pitný režim	81 %
Lékařské prohlídky	77 %
Příspěvek na penzijní připojištění	77 %
Služební automobil	73 %
Stravenky	72 %
Věcné dary, jednorázové odměny	66 %
Příspěvek na životní pojištění	60 %
Třináctý plat	47 %
Kultura	42 %
Zaměstnanecké půjčky	40 %
Zdraví	36 %
Sport	35 %
Dny volna	33 %

Zdroj: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/stravenky-jako-samozrejmost-novy-zebricek-benefitu-k-praci/r~ff695ec64a7711e5b440002590604f2e/>

V roce 2016 proběhl průzkum firmy Grafton Recruitment, do kterého se zapojilo 2 286 respondentů. Výsledky poukazují na to, že se určité druhy benefitů stávají spíše samozřejmostí. Mezi takto vnímané benefity spadá poskytování mobilního telefonu, notebooku a stravenek. Nejžádanějšími benefity jsou třináctý plat, jazykové vzdělávání a úprava pracovní doby (tedy pružná pracovní doba, možnost pracovat z domova či takzvané sickdays). Naopak klesá obliba u příspěvků na společenské, kulturní a sportovní aktivity. Průměrná výše benefitu na zaměstnance se pohybuje okolo 2 000 Kč za měsíc.

Tab. 2.2 Top 10 nejposkytovanějších benefitů v roce 2016

Stravenky
Placená dovolená nad rámec
Vánoční večírky
Pružná pracovní doba
Mobilní telefon
Jazykové vzdělávání
Občerstvení na pracovišti
13. plat
Společenské a sportovní aktivity
Práce z domu – Home Office

Zdroj: <https://www.grafton.cz/o-nas/medialni-zona/archiv-2016/uchazeci-maji-zajem-o-jazykove-vzdelavani-13-plat-a-volno>

Tab. 2.3 Top 10 nejžádanějších benefitů v roce 2016

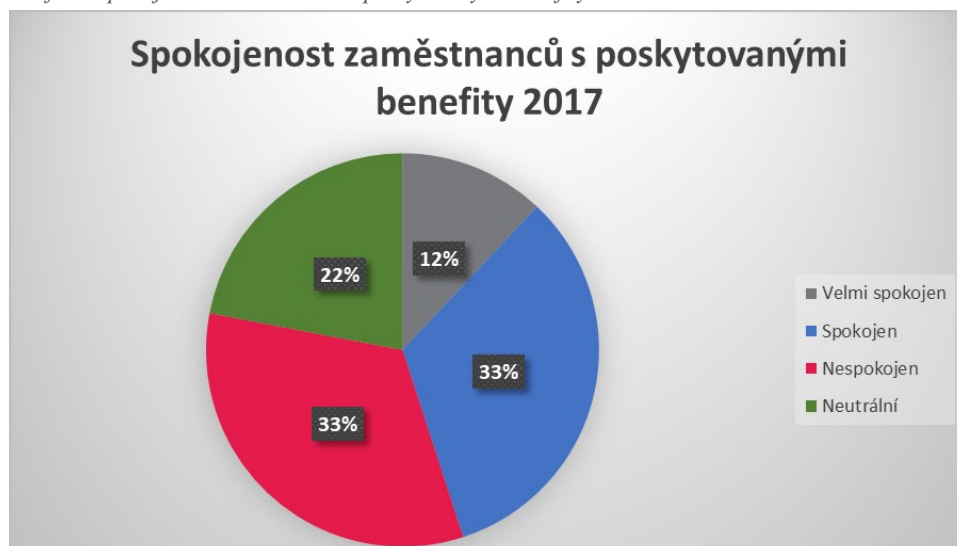
Jazykové vzdělávání
13. plat
Placená dovolená nad rámec
Pružná pracovní doba
Práce z domu – Home Office
Stravenky
Placená krátkodobá nemocenská
Vzdělávání
Mobilní telefon
Možnost nadpracovat si hodiny

Zdroj: <https://www.grafton.cz/o-nas/medialni-zona/archiv-2016/uchazeci-maji-zajem-o-jazykove-vzdelavani-13-plat-a-volno>

V roce 2017 se v nabízených benefitech neprojevují značné rozdíly oproti předchozím rokům. Stále jsou nejčastěji poskytovaným benefitem stravenky, dovolená nad rámec zákona, příspěvky na penzijní připojištění a pružná pracovní doba. Mezi nejžádanější benefity roku 2017 patří stále 13. plat, služební vůz i k soukromým účelům a nově také příspěvky na bydlení. Mezi lidmi se totiž rozšiřuje trend stěhování se za práci a s tím související zvýšené výdaje na bydlení. Roste také poptávka po volnočasových benefitech, což může souviset s trendem zdravějšího životního stylu. Překvapivě se změnila i průměrná hodnota poskytovaných benefitů a to na 1 500 Kč na jednoho zaměstnance v měsíci, což je méně oproti minulému roku. Na trh se začíná pomalu dostávat nová generace pracovníků a zaměstnavatelé budou muset na tuto situaci reagovat, neboť nová generace očekává atraktivnější nabídku zaměstnaneckých benefitů. Agentura IPSOS prováděla průzkum, kterého se zúčastnilo 3 317 respondentů. Z průzkumu vyplynulo, že velmi spokojeno se svými benefity je pouze 12 % dotazovaných,

spíše spokojeno bylo 33 % respondentů, a zároveň nespokojeno bylo také 33 % z nich. Je tedy jasné, že se budou muset firmy těmto trendům začít přizpůsobovat a hledat nové cesty k uspokojování svých zaměstnanců. V další kapitole se podíváme na jednotlivé druhy benefitů zblízka.

Graf 2.1 Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity 2017



Zdroj: <https://www.novinky.cz/kariera/465311-tretine-zamestnancu-se-nelibi-nabidka-benefitu.html>

2. 2. 1 Stravenky, stravování

Stravenky jsou nejčastěji poskytovaným benefitem a proto začneme právě jimi. Stravenka je poukázka na jídlo, kterou může zaměstnanec uplatnit v restauracích, nebo vybraných supermarketech. Papírová podoba stravenek pomalu vychází z módy a novinkou je zavádění stravenkových karet, které jsou podobné platebním kartám. Nevýhodou těchto karet je, že je nelze prozatím uplatnit na všech místech jako jejich papírová dvojčata, jsou vydávána na jméno a navíc mají naveden i určitý denní limit. Stravenka má vždy vyznačenu nominální hodnotu, která se pohybuje od 30 Kč do 120 Kč. Jelikož jsou stravenky považovány za náhradu peněz, nepodléhají při nákupu ani prodeji dani z přidané hodnoty.

Je důležité zmínit, že zaměstnavateli ze zákoníku práce vyplývá pouze jedna povinnost a to umožnit zaměstnancům stravování. Dále se mohou jeho povinnosti lišit dle toho, co má sjednáno ve své kolektivní smlouvě. Můžeme tedy říci, že stanovení hodnoty poskytovaných stravenek je čistě v kompetenci zaměstnavatele. Zákoník práce také stanovuje tři okruhy dalších osob, kterým může zaměstnavatel poskytovat zvýhodněné stravování dle své kolektivní smlouvy. Jsou to bývalí zaměstnanci, kteří u něj pracovali až do odchodu do důchodu, zaměstnanci po dobu, kdy čerpají svou dovolenou a zaměstnanci v době pracovní neschopnosti.

Pokud jsou tedy stravenky zaměstnancům poskytovány, jsou pro zaměstnance vždy osvobozeným nepeněžním příjmem. Nezáleží ani na tom, zdali jsou stravenky poskytovány zaměstnancům zcela zdarma nebo s určitým doplatkem. Stejně tak to bude, i pokud zaměstnavatel poskytuje stravování na pracovišti, nebo umožňuje závodní stravování prostřednictvím jiné osoby. Pokud by ale zaměstnavatel přispíval zaměstnanci na stravování formou peněžního příspěvku, jedná se u zaměstnance o zdanitelný příjem a musí být zahrnut do hrubé mzdy a následně zdaněn.

U zaměstnavatele je daňové hledisko trochu složitější (upravuje ZDP § 24). Rozlišujeme dvě formy poskytování stravování a podle toho se odvíjí i daňová uznatelnost nákladů spojených s poskytováním stravného. První formou je poskytování stravování, které zajišťuje zaměstnavatel ve vlastní režii, tedy například přes svou jídelnu a kuchyň. Zde jsou daňově uznatelnými náklady na provoz takového zařízení s výjimkou hodnoty spotřebovaných potravin a surovin. Jsou to tedy veškeré náklady na provoz jídelny jako například energie, odpisy, opravy, mzdy pracovníků aj. Náklady na suroviny musí hradit zaměstnanec, nebo zaměstnavatel ze svých fondů či zisku. Tržby jídelny přijaté od zaměstnanců jsou tedy do výše nákladů na potraviny příjmy nepodléhající zdanění. Pokud jsou tyto tržby ovšem vyšší, musí dojít k jejich zdanění. Druhou formou poskytování stravného je prostřednictvím jiných subjektů. Je to takové stravování, které je smluvně ošetřeno mezi zaměstnavatelem a třetí osobou mimo vlastní stravovací zařízení zaměstnavatele. Jde tedy o varianty, kdy se zaměstnanec chodí stravovat k jinému poskytovateli stravování či restauračních služeb, popřípadě kdy je jídlo do firmy dováženo a zaměstnancům pouze vydáváno, a spadají sem i naše stravenky. Pro zaměstnavatele je nyní daňově účinným nákladem příspěvek do výše 55 % hodnoty jednoho jídla (tedy jmenovitá hodnota stravenky včetně nákladů na zprostředkování nákupu) za jednu směnu (podle délky pracovní směny ujednané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem), maximálně však do 70 % hodnoty při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Uznatelnost těchto nákladů je tedy omezena příslušnými 70 % hodnoty, kterou pro rok 2019 stanovuje vyhláška MPSV č. 333/2018 Sb. Pro nepodnikatelskou sféru náleží zaměstnanci za pracovní cestu 5 až 12 hodin stravné od 78 Kč do 93 Kč a pro podnikatelskou sféru nejméně 78 Kč. Zaměstnavatel si může tedy jakožto příspěvek na stravování v roce 2018 uznat nejvíce 70 % z 97 Kč, což je částka 67,90 Kč. Navíc aby mohl být tento příspěvek uplatněn do nákladů, musí být zaměstnanec přítomen na pracovišti alespoň 3 hodiny během jedné směny a nesmí mu vzniknout nárok na stravné při pracovní cestě. Pokud je směna delší než 11 hodin (včetně přestávek na práci), lze uplatnit příspěvek za jídla dvě. Příspěvek je možné uplatnit i u

zaměstnanců, kteří pracují ve firmě na dohodu a to tehdy, jeli v pracovní dohodě stanovena pracovní doba.

Nejvýhodnější stravenkou je pro zaměstnavatele pro rok 2019 stravenka s nominální hodnotou 123 Kč. Pokud zaměstnanci takovouto stravenku vyplácí, může si do svých daňových nákladů zahrnout částku 67,65 Kč (55 % z hodnoty 123 Kč), což je nejblíže k horní hranici 67,90 Kč dle vyhlášky. Zbývající hodnota 55,35 Kč je daňově neuznatelná a může být hrazena z fondů zaměstnavatele nebo ze zisku.

Pokud by zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci stravenku v hodnotě 118 Kč, přičemž například 40 Kč by doplácel zaměstnanec sám, je daňová uznatelnost nákladů počítána z hodnoty 78 Kč. Tedy zaměstnavatel by si mohl do nákladů uplatnit 42,9 Kč (55 % ze 78) a zbytek by evidoval jako náklady nedaňové ve výši 35,1 Kč.

V případě, kdy je zaměstnanec na pracovní cestě, má ze zákona nárok na stravné a za tuto dobu mu nepřísluší jiný příspěvek na stravování. Pokud by zaměstnavatel souběžně poskytnul stravné a například stravenku, je celý tento výdaj na stravenku daňově neúčinný.

Pokud má tedy zaměstnanec stanovenou pracovní dobu od 6:00 do 14:00, musí nastoupit na minimálně 5 hodinovou pracovní cestu nejdříve v 9:01, aby mu mohl být poskytnut daňově účinný příspěvek na stravování. Pokud by nastoupil dříve, má nárok na stravné při pracovní cestě, ale další příspěvek by byl daňově neúčinný.

Se stravováním souvisí také poskytování občerstvení ke spotřebě na pracovišti. Může jít o jakoukoliv formu poskytování občerstvení v peněžní nebo nepeněžní podobě. Pokud je takovéto občerstvení poskytováno v nepeněžní podobě, a je zaměstnavatelem poskytováno z fondů, ze zisku po zdanění nebo jakožto nedaňový výdaj, je tento příjem pro zaměstnance osvobozen. Veškeré výdaje s tímto spojené jsou na straně zaměstnavatele vedeny jako výdaj daňově neúčinný. Stejně tak je to u zaměstnavatele i v případě peněžního příspěvku na občerstvení – je to tedy výdaj daňově neuznatelný. Pokud má tento příspěvek peněžní charakter, musí být navíc zdaněn zaměstnancem spolu s jeho hrubou mzdou.

Jako benefit může být vedeno také poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti. Pro zaměstnavatele jde o výdaj daňově neuznatelný, pokud jde o nepeněžní formu. Pokud je poskytován peněžní příspěvek na nealkoholické nápoje a je uveden v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či jiné smlouvě, jde o náklad daňově uznatelný. U zaměstnance je to přesně

naopak, tedy osvobozený je tento příspěvek jedině tehdy, má-li nepeněžní podobu. V opačném případě jde o příjem zdanitelný.

Specifické je ovšem poskytování takzvaných ochranných nápojů. Co je to ochranný nápoj stanovuje zákoník práce a příslušné nařízení vlády (č. 93/2016 Sb.). Ochranný nápoj je zdravotně nezávadný teplý či studený nápoj, s maximálním stanoveným obsahem cukru a množstvím alkoholu určený k ochraně zaměstnance před teplem nebo chladem – tudíž nemůže jít o jakýkoliv druh nápoje, ale musí splňovat konkrétní parametry. Je také stanovena přesná hranice, kolik může zaměstnavatel svým zaměstnancům ochranných nápojů poskytovat. Pro zaměstnavatele jde tedy o výdaj daňově účinný v předem stanoveném rozsahu. Na straně zaměstnance jde o příjem, který se nepovažuje za předmět daně z příjmu dle § 6 ZDP poskytnutí ochranných nápojů v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem. (*Macháček, 2017*)

2. 2. 2 Dovolená nad rámec zákona

Zaměstnanec má při splnění určitých podmínek nárok na dovolenou, který stanovuje zákoník práce. Podmínkou je, že zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele v rozsahu alespoň 60 dní za kalendářní rok. Pokud zaměstnanec neodpracuje ani 60 dnů u jednoho zaměstnavatele, může mu vzniknout nárok na dovolenou takzvaně za odpracované dny. Dovolená za odpracované dny odpovídá jedné dvanáctině roční dovolené za 21 odpracovaných dní. Pokud zaměstnanec nepracuje celý rok u jednoho a téhož zaměstnavatele, týká se jej takzvaná poměrná dovolená. Poměrná dovolená se zjistí jako jedna dvanáctina roční dovolené za každý celý kalendářní měsíc v práci. Pokud zaměstnanec změní práci, a mezi odchodem z bývalé práce a nástupem do nové práce není prodleva, přísluší mu poměrná část dovolené i u nového zaměstnavatele. Pokud tedy například zaměstnanec 5. dubna ukončí pracovní poměr a 6. dubna nastoupí do práce k jinému zaměstnavateli, má nárok na čerpání poměrné dovolené za duben (ve výši jedné dvanáctiny) u nového zaměstnavatele. Pokud ovšem zaměstnanec práci nezmění, ale dojde k rozvázání pracovního poměru a má mezi poměry přestávku, může čerpat poměrnou část dovolené, pouze pokud dojde k rozvázání pracovního poměru k poslednímu dni v měsíci. Pokud tedy dojde k rozvázání pracovního poměru k 18. srpnu, dostane zaměstnanec jen sedm dvanáctin dovolené (náhrady mzdy). Pokud by ovšem rozvázal pracovní poměr k 31. srpnu, měl by nárok na osm dvanáctin.

Délka dovolené je stanovena zákoníkem práce na 4 týdny v jednom kalendářním roce, nebo 5 týdnů je-li zaměstnavatelem například stát, příspěvková organizace, obce, kraj, školská právnická osoba, aj. Zaměstnanci ve „státní sféře“ mají ze zákona o jeden týden delší dovolenou z toho důvodu, že následná úprava délky dovolené zaměstnavatelem již není možná, jako je

tomu u podnikatelských subjektů. Výjimkou jsou ještě navíc pedagogičtí a akademičtí pracovníci, kteří mají nárok na dovolenou v délce 8 týdnů za kalendářní rok. V podnikatelské sféře je tedy na zaměstnavateli, kolik dovolené nad rámec tohoto zákonného ustanovení svým zaměstnancům poskytne. Dovolená navíc se může lišit jednak pro jednotlivé druhy zaměstnanců tak i pro pracovní pozice, ale nikdy by neměla být nijak diskriminační pro jakoukoliv skupinu zaměstnanců.

U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se zjistí nárok dle počtu odpracovaných dní a dle nároku na dovolenou. Nárok na dovolenou zjistíme takto: počet odpracovaných dní v kalendářním rok podělíme počtem pracovních týdnů v příslušném roce a výsledek vynásobíme počtem týdnů dovolené, na které má zaměstnanec nárok. Tento postup výpočtu můžeme změnit v závislosti na délce období, za které nárok počítáme. (Macháček, 2017)

Pokud tedy zjišťujeme nárok na dovolenou zaměstnance, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu v průběhu půl roku (26 týdnů), postupujeme takto. Víme, že odpracováno bylo 90 směn a zaměstnanec má nárok na dovolenou trvající 5 týdnů v roce. 90 směn tedy podělíme počtem odpracovaných týdnů za rok a vynásobíme nárokem na dovolenou, v tomto případě vydělenou dvěma, jelikož počítáme půlrok. $(90 \text{ směn} / 26 \text{ týdnů} \times 2,5 \text{ nárok za půlrok})$ Zaměstnanec má tedy nárok na 8,65 dnů dovolené za příslušný půlrok.

V případě, že zaměstnanec pracuje na kratší pracovní úvazek a má nárok například na 5 týdnů dovolené, může si vybrat 5 týdnů dovolené, ale náhrada mzdy se mu přepočítá podle jeho skutečné pracovní doby.

Zaměstnanec pracuje 5 dní v týdnu po 3 hodinách a má nárok na 5 týdnů dovolené za rok. Může si tedy vybrat 5 týdnů dovolené, ale náhrada mzdy bude ve výši 75 hodin $(3 \text{ hod.} \times 5 \text{ hod.}, \text{ tedy za jeden týden } 15 \text{ hodin}, 15 \text{ hod.} \times 5 \text{ týdnů})$.

Zákoník práce dále stanovuje takzvanou dodatkovou dovolenou pro zaměstnance, kteří pracují po celý kalendářní rok ve zhoršených podmínkách – pod zemí, při těžbě, pracují s infekčními materiály, pečují o duševně choré, či v jiných obtížných pracovních podmínkách. Pokud zaměstnanec pracuje takto nepřetržitě celý rok, náleží mu 1 týden dovolené navíc. Pokud pracuje pouze část roku, má nárok za každých takto 21 odpracovaných dní na 1/12 dodatkové dovolené.

Kdy bude dovolenou zaměstnanec čerpat, určuje zaměstnavatel. Dovolena nemusí být čerpána najednou, ale vždy musí jedna část dovolené v kalendářním roce představovat minimálně 2 týdny vkuse, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou jinak. Zaměstnavatel je povinen ohlásit termín čerpání dovolené zaměstnanci alespoň 14 dní předem, pokud se nedohodnou jinak. Čerpání dovolené nelze stanovit na dobu, po kterou je zaměstnanec ve vojenském výcviku, na nemocenské či mateřské a rodičovské dovolené. Pokud zaměstnavatel stanovený termín čerpání dovolené změní, či zaměstnance z dovolené odvolá je povinen uhradit mu vzniklé náklady. Dovolena by měla být čerpána v příslušném kalendářním roce, ovšem pokud to není možné, přesouvá se nárok na nevyčerpanou dovolenou do roku následujícího. Pokud poté zaměstnavatel nestihne určit dobu čerpání této dovolené do 30. června následujícího roku, může si určit čerpání sám zaměstnanec a oznámit to zaměstnavateli alespoň 14 dnů před nástupem na dovolenou. Státní svátky se do čerpání dovolené nezapočítávají. Z provozních důvodů může určit zaměstnavatel také hromadné čerpání dovolené v maximální délce 2 týdnů.

Při čerpání dovolené má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud dojde k rozvázání pracovního poměru a zaměstnanci zbývá nevyčerpaná dovolená má za ni také nárok na náhradu mzdy. Tento postup nelze uplatnit u dodatkové dovolené, která musí být vždy čerpána přednostně.

Dovolena může být z různých důvodů krácena. Pokud jde o omluvené absence v zaměstnání, musí zaměstnavatel krátit dovolenou prvních 100 pracovních dnů o 1/12 a každých dalších 21 dnů o další 1/12. V případě neomluvené absence může zaměstnavatel krátit dovolenou za jeden neomluvený den až o tři dny dovolené. Navíc nemusí jít vždy o celý neomluvený den, ale mohou se postupně sčítat i kratší neomluvené úseky pracovní doby, jako například pozdní příchody na své pracoviště. (Macháček, 2017)

2. 2. 3 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění

Většina zaměstnanců má v dnešní době sjednáno důchodové penzijní připojištění. Důchodové pojištění je v České republice rozděleno do takzvaných dvou pilířů – prvního a třetího pilíře. První pilíř představuje prostředky ze státního rozpočtu (potažmo ze sociálního pojištění), ze kterého jsou vypláceny starobní důchody. Třetím pilířem je doplňkové soukromé penzijní připojištění. Toto připojištění si sjednává zaměstnanec sám s konkrétní penzijní společností. Toto penzijní připojištění funguje tak, že si lidé ukládají své peníze do takzvaných účastnických fondů, s nimiž poté penzijní společnosti hospodaří a investují. Od určité měsíční úložky náleží pojištěncům státní podpora. Pro rok 2019 je minimální státní příspěvek 90 Kč připisován od pravidelné měsíční úložky ve výši 300 Kč. Nejvyšší státní příspěvek, kterého lze dosáhnout, je

230 Kč a to od úločky 1000 Kč měsíčně a výše. Zaměstnavatelé tedy mohou přispívat zaměstnancům na tento jejich účet jakoukoliv částkou, průměrně však přispívají 500 Kč. Druhý pilíř byl zrušen ke konci roku 2015. Fungoval tak, že si na tento účet zaměstnanec odkláněl 2 % ze své hrubé mzdy a další 3 % k nim dostával ze státního rozpočtu.

Soukromé životní pojištění se sjednává pro účely, kdy člověk zemře, popřípadě se dostane do finanční tísně vlivem jeho zdravotního stavu. Životní pojištění v takovéto chvíli přichází jako pomocník s úhradou léčby, nebo jako podpora pro naše blízké. Dále také dnes při žádosti o větší půjčky (například hypoteční) banky uvádějí jako podmínku poskytnutí takovéto služby mít sjednáno právě životní pojištění pro možnost, že sami nebudeme moci dostát svým závazkům. Opět si zaměstnanec sám sjednává životní pojištění s konkrétní společností. Samotnému sjednání předchází zjištění zdravotního stavu pojištěnce. Je možno si sjednat jedno ze tří typů životního pojištění – rizikové, kapitálové či investiční. Rizikové je sjednáváno pro případ nemoci či smrti, nelze odečíst z daní, úložky bývají nižší a k výplatě dochází pouze v situaci smrti, úrazu či nemoci. Kapitálové životní pojištění se skládá z rizikové a rezervotvorné složky. Z měsíční úložky jde tedy část na rizikovou složku a zbytek na účet, na kterém se tato rezerva úročí. Tuto rezervu lze podle smlouvy vybrat buďto v průběhu pojištění či po dosažení určitého věku. Investiční typ připojištění funguje stejně jako kapitálový, ale rezerva je úročena jiným, zpravidla vyšším úrokem, což s sebou přináší také vyšší míru rizika.

Zaměstnavatel tedy může poskytovat svým zaměstnancům příspěvky v jakékoliv výši. Tyto platby musí být vždy poukázány zaměstnavatelem přímo na konkrétní účet dané společnosti a není možné jej zaměstnanci vyplácet ve finanční podobě přímo. Takovéto platby jsou pro zaměstnance osvobozeny v celkové hodnotě 50 000 Kč ročně za všechny typy příspěvků souhrnně. Zákon o daních z příjmu ovšem požaduje, aby byla sjednána možná výplata pojistného plnění u penzijního a životního pojištění nejdříve po 60 měsících od sjednání smlouvy a současně v roce, kdy dosáhne pojištěnec věku 60 let. U životního pojištění je možné sjednat takovou formu, kdy lze vybrat část peněžních prostředků (které nejsou pojistným plněním) už v průběhu pojištění. Od roku 2015 příspěvky na takovéto typy pojištění nemohou být pro zaměstnance osvobozeny od daně a musí být od 1. 1. 2015 zdaňován spolu s jeho mzdou. Limit 50 000 Kč se sleduje pro jednoho zaměstnance na všechny typy příspěvků od téhož zaměstnavatele. Pokud bude tento limit překročen, bude částka, která tento limit převyšuje v daném měsíci připočítána ke mzdě a následně zdaněna a bude z ní odvedeno povinné pojistné.

Na straně zaměstnavatele se jedná o náklad, který je daňově uznatelný bez ohledu na jeho výši (nemá tedy stanoven žádný limit) a také bez ohledu nato, zdali je tento příspěvek pro zaměstnance osvobozen. (Macháček, 2017)

Pokud tedy zaměstnavatel přispívá zaměstnanci 500 Kč měsíčně na jeho životní pojištění a dále 1 000 Kč na jeho penzijní pojištění a za předpokladu splnění všech podmínek viz výše, je tento příjem (18 000 Kč) pro zaměstnance osvobozen od daně z příjmu, a zaměstnavateli snižuje náklady o 18 000 Kč za rok.

V situaci, kdy by zaměstnavatel posílal zaměstnanci příspěvek ve výši 2500 Kč na penzijní připojištění a 2 000 Kč na životní pojištění, muselo by se postupovat jinak. V prosinci by došlo k překročení hranice 50 000 Kč a zaměstnanci by se k hrubé mzdě muselo přičíst vše, co tuto hranici překračuje – tedy 4 000 Kč. Zaměstnavatel může promítnout do nákladů částku 54 000 Kč ($4\,500 \times 12$).

Třetí variantou je příspěvek zaměstnavatele svému zaměstnanci na jeho soukromé životní pojištění částkou 1 000 Kč, kdy ale nejsou splněny podmínky dle zákona a smlouva o pojištění povoluje částečnou výplatu v průběhu pojištění. Proto se částka 1 000 Kč připočítává zaměstnanci k hrubé mzdě každý měsíc a zaměstnavatel si může ponížít náklady o 12 000 Kč.

Tento benefit je pro zaměstnance výhodnější, než pouhé navýšení platu či mzdy, jak si ukážeme na následujícím příkladu. Ve variantě první dojde k navýšení mzdy, ve druhé variantě dojde k výplatě příspěvku na penzijní připojištění (budeme předpokládat splnění všech podmínek pro osvobození). U obou variant budeme vycházet z hrubé mzdy 26 000 Kč.

Tab. 2.4 Navýšení hrubé mzdy o 4 000 Kč

Hrubá mzda navýšená	30 000 Kč	
Super hrubá mzda	40 200 Kč	$30\,000 \times 1,34$
Pojistné placené zaměstnavatelem	10 200 Kč	$(30\,000 \times 0,09) + (30\,000 \times 0,25)$
Záloha na daň	3 960 Kč	$(40\,200 \times 0,15) - 2070$
Pojistné placené zaměstnancem	3 300 Kč	$(30\,000 \times 0,065) + (30\,000 \times 0,045)$
Čistá mzda	22 740 Kč	$30\,000 - 3\,960 - 3300$

Zdroj: vlastní zpracování

Uznatelné náklady pro zaměstnavatele jsou ve výši 40 200 Kč (hrubá mzda + pojistné).

Tab. 2.5 Navýšení hrubé mzdy poskytnutím příspěvku na penzijní připojištění 4 000 Kč

Hrubá mzda	26 000 Kč	
Super hrubá mzda	34 840 Kč	$(26\,000 \times 1,34)$
Pojistné placené zaměstnavatelem	8 840 Kč	$(26\,000 \times 0,09) + (26\,000 \times 0,25)$
Záloha na daň	3165 Kč	$(34\,900 \times 0,15) - 2070$
Pojistné placené zaměstnancem	2 860 Kč	$(26\,000 \times 0,065) + (30\,000 \times 0,045)$
Čistá mzda	23 975 Kč	$(26\,000 - 3165 - 2860) + 4000$

Zdroj: vlastní zpracování

Uznatelné náklady pro zaměstnavatele jsou nyní ve výši 38 840 Kč (hrubá mzda + pojistné + příspěvek na penzijní připojištění).

Pokud dojde k porušení podmínek pro osvobození příjmu u životního pojištění a bude například část vyplacena dříve, dochází k zániku osvobození budoucích i minulých příspěvků. V témže roce musí dojít k dodanění příspěvků vyplacených v uplynulých 10 letech (dodání se pouze příspěvky poskytnuté zaměstnavatelem po 1. 1. 2015). Zaměstnanec proto musí za tento rok podat daňové přiznání, ve kterém tyto poskytnuté příspěvky zdání, vyhne se však odvodu povinného pojistného.

Pokud si zaměstnanec sám platí penzijní připojištění, má možnost si uplatnit roční odpočet od základu daně ve výši 24 000 Kč. Od roku 2017 je tato možnost odpočtu umožněna pouze na ty platby, které měsíčně přesahují částku, od které je vyplácena státní podpora, tedy 1 000 Kč a více. Abychom tedy dosáhli maximálního odpočtu (24 000 Kč), musíme si na účet připojištění zasílat každý měsíc 3 000 Kč, nebo v prosinci učinit jednorázový vklad ve výši 25 000 Kč (v této druhé variantě ovšem dosáhneme pouze na jeden státní příspěvek). Pokud dojde k předčasnému ukončení penzijního připojištění a pojištěnci je vyplaceno odbytné, je nutné v daňovém přiznání navýšit základ daně o již uplatněné odpočty na toto připojištění v uplynulých 10 letech.

Odpočtu od základu daně můžeme využít i v případě, kdy si přispíváme na soukromé životní pojištění. Opět musí být splněny podmínky „2 x 60“ (tedy k výplatě pojistného plnění může dojít nejdříve 60 měsíců od vzniku smlouvy a zároveň po dosažení 60 let) a nesmí být ve smlouvě umožněno jiné výplaty než je pojistné plnění. Pokud jsou tyto podmínky splněny, je možnost uplatnit si při ročním zúčtování nezdanitelnou část základu daně ve výši 24 000 Kč. Pokud dojde k porušení podmínek a pojištění je například předčasně ukončeno, postupuje se stejně jako u penzijního připojištění, tedy musíme opět navýšit základ daně o již odečtené příspěvky za posledních 10 let počínaje však rokem 2015 (tím se liší od penzijního připojištění).

To ovšem neznamená, že bychom nemohli například změnit společnost, u které máme toto pojištění sjednáno. Pokud zrušíme životní pojištění u jedné společnosti a finanční prostředky na tomto účtu necháme převést ke společnosti jiné za účelem výhodnějšího životního pojištění, není nutné nic zpětně zdaňovat. Pokud si tedy zakládáme tato spoření s cílem peníze na účtu udržet až do důchodového věku, je to pro nás určitě výhodný zaměstnanecký benefit. (Macháček, 2017)

2. 2. 4 Poskytnutí firemního automobilu k soukromým účelům

Zaměstnavatel může na základě smluvního ujednání poskytovat motorové vozidlo jakéhokoliv druhu svému zaměstnanci k soukromým účelům. Tento automobil může být zahrnut v obchodním majetku zaměstnavatele, ale lze poskytnout i takové vozidlo, které je pronajato na základě operativního či finančního leasingu.

Pro zaměstnance je to benefit, který je považován za zdanitelný nepeněžní příjem. Tento příjem se zjišťuje jako 1 % ze vstupní ceny vozidla. Následně je tato částka zaměstnanci přičtena k měsíční hrubé mzdě a vstupuje tedy do základu pro výpočet daně a také povinného pojistného. Je důležité, že tuto skutečnost nezakládá reálné využití automobilu pro soukromé účely, ale pouze skutečnost, zda je umožněno využívání vozidla pro soukromé účely. Ke zdanění ve mzdě tedy dochází i v případě, kdy má zaměstnanec například dovolenou a automobil k soukromým účelům nevyužívá. Není ani rozhodující zdali je auto zcela nové, starší nebo již zcela odepsáno – může být tedy poskytováno jakékoliv auto jakéhokoliv druhu. Pokud je auto pořízeno (pronajato) formou leasingu, má zaměstnavatel povinnost si u leasingové společnosti zjistit vstupní cenu vozidla této společnosti, ze které se následně vychází. Jestliže dojde na konci finančního leasingu k odkupu a převedení vozidla na zaměstnavatele, vstupní cena automobilu se pro účely nepeněžního příjmu zaměstnance nemění. Nastane-li situace, kdy je zaměstnanci takto poskytováno v jednom měsíci více vozidel, rozlišujeme dvě možnosti. Pokud jsou vozidla poskytována postupně za sebou, k měsíční hrubé mzdě se připočítává 1 % nejvyšší vstupní ceny vozidla. Jsou-li ovšem poskytována vozidla k soukromým účelům současně, musí se hrubá mzda navýšit o 1 % z úhrnu všech vstupních cen daných automobilů. Když situaci otočíme a jedno vozidlo budeme poskytovat více zaměstnancům najednou, je částka 1 % ze vstupní ceny nepeněžním příjmem pro každého z nich. ZDP (§ 6) stanovuje, že vychází-li tato částka (1 % ze vstupní ceny vozidla) méně než 1 000 Kč, je za příjem považována částka alespoň 1 000 Kč – je to tedy minimální dolní hranice tohoto nepeněžního příjmu. Náklady na pohonné hmoty by měly být hrazeny zaměstnancem. Jsou-li ovšem hrazeny zaměstnavatelem jakožto benefit, musejí být opět jako nepeněžní příjem přičteny k měsíční odměně zaměstnance. Automobil

může být poskytnut i za obvyklé nájemné, ale pouze v případě jde-li o jednorázový či krátkodobý nájem.

Za vstupní cenu vozidla se při úplatném nabytí (koupi) považuje kupní cena vozidla včetně souvisejících nákladů na pořízení. Pokud je vozidlo nabyto darováním nebo děděním, stanoví se vstupní cena podle zákona o oceňování majetku ke dni nabytí. Pokud by uplynulo více než 5 let od takového bezúplatného nabytí vozidla, je cenou reprodukční pořizovací cena, tedy cena, za kterou by byl majetek pořízen v době, kdy se o něm účtuje. Reprodukční cena se použije také v situaci, kdy poplatník fyzická osoba pořídí vozidlo a do obchodního majetku jej vloží až po uplynutí doby jednoho roku (při vložení do jednoho roku se použije kupní cena). Vstupní cena vozidla musí být navýšena, pokud je na vozidle provedeno v prvním roce odepisování technické zhodnocení. Pokud by vozidlo bylo v důsledku havárie umístěno delší dobu v autoservisu a zaměstnanci by bylo poskytnuto vozidlo náhradní, musí se nepeněžní příjem přepočítat ze vstupní ceny náhradního automobilu.

Pro zaměstnavatele jsou veškeré náklady spojené s vozidlem daňově uznatelné. Může jít například o odpisy, náklady na údržbu a opravy, různá pojištění, daně a poplatky. Na tyto náklady nemusí používat poměrovou úpravu nákladů vzhledem k využívání automobilu k soukromým a služebním účelům, ale náklady jsou vždy uznatelné v plné výši. Neuznatelné jsou pouze náklady na pohonné hmoty poskytnuté zaměstnanci na jeho soukromou spotřebu, pokud není tento náklad poskytován zaměstnanci jako benefit (viz výše) – tento benefit musí být ovšem zapracován do kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy. Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci vozidlo i k soukromým účelům, nemůže docházet k uplatňování paušálních výdajů na dopravu u tohoto vozidla (paušální výdaje jsou když: poplatník si může uplatňovat na jedno silniční vozidlo paušální výdaj 5 000 Kč na měsíc, popřípadě 4 000 Kč při užívání i pro soukromé účely). (Macháček, 2017)

Zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci v roce 2018 benefit v podobě automobilu Škoda Octavia i pro soukromé účely. Vstupní cena automobilu je 640 000 Kč. Dne 31. 8. 2018 zaměstnanec převezme nový automobil s vyšší vstupní cenou 720 000 Kč, přičemž starý automobil vrátí. Hrubá mzda zaměstnance činí 30 000 Kč, uplatňuje měsíční slevu na poplatníka.

Mzda za červenec: Hrubá mzda 36 400 Kč (30 000 + 6 400), SHM 48 776 Kč, základ daně 48 800 Kč, daň 5 250 Kč, pojistné placené zaměstnancem 4 004 Kč, čistá mzda 27 146 Kč. Reálně mu bude vyplacena čistá mzda ve výši 20 746 Kč.

Mzda za srpen: Hrubá mzda 37 200 Kč (30 000 + 7 200), SHM 49 848 Kč, základ daně 49 900 Kč, daň 5 415 Kč, pojistné placené zaměstnancem 4 092 Kč, čistá mzda 27 693 Kč. Skutečná čistá mzda je 20 493 Kč. Výhodnější pro zaměstnance by tedy bylo, kdyby automobil převzal až 1. 9. 2018 a mzda za srpen by byla ve stejné výši jako mzda za červenec.

2. 2. 5 Příspěvky na kulturu, rekreaci, sport

Do této kategorie spadají příspěvky na podporu volného času zaměstnanců. Může jít například o příspěvky na kulturní a sportovní akce, příspěvky na tištěné knihy (včetně dětských knih), zboží a služby zdravotnického charakteru, využití služeb předškolních a sportovních zařízení aj. Nejčastěji je tento benefit poskytován ve formě poukázek na využití těchto služeb, permanentek do sportovních zařízení či různých nabitých karet.

Dle ZDP § 6 je tento příjem pro zaměstnance osvobozen za podmínky, že se jedná o nepeněžní plnění, které je zaměstnavatelem poskytováno z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo jako nedaňový výdaj. Zaměstnanci nesmí být tedy předána peněžní částka na úhradu těchto potřeb, nýbrž již zmíněná poukázka, vstupenka, permanentka, karta aj. Hodnota tohoto benefitu není zákonem nijak omezena, kromě příspěvku na tuzemskou či zahraniční rekreaci, která je osvobozena pouze do částky 20 000 Kč za rok. Tento benefit může být poskytován jak pro zaměstnance samotného, tak pro jeho rodinné příslušníky.

Pro zaměstnavatele jsou veškeré tyto nepeněžní příspěvky považovány za daňově neuznatelné náklady. Výjimku tvoří pouze náklady na bezpečnost a hygienu při práci (například poskytování ochranných nápojů), poskytování lékařských služeb a prohlídek a také náklady na provoz vlastních vzdělávacích zařízení.

Jinak je to v případě plnění peněžního. Pokud tedy zaměstnavatel bude jako benefit vyplácet peněžní částku na kulturní a sociální potřeby zaměstnanců, proplácet předložené permanentky a vstupenky, bude muset být tento příjem zaměstnancem zdaněn, tedy připočítán k jeho hrubé mzdě. V tomto případě půjde i o daňově uznatelný výdaj pro zaměstnavatele bez ohledu na jeho částku. Je ovšem nutno aby byl tento nárok zaměstnanců opět uveden v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či jiné smlouvě. (Macháček, 2017)

2. 2. 6 Poskytování darů

Pod tímto benefitem si můžeme představit poskytování různých příležitostných dáreků a také peněžních darů svým zaměstnancům. Zaměstnavatel poskytuje tyto dary z fondů, či ze zisku po zdanění, nebo na vrub nedaňových nákladů, a řídí se vyhláškou o fondu kulturních a sociálních

potřeb, konkrétně § 14. Tato vyhláška stanovuje, že z FKSP může být poskytnut věcný nebo peněžní dar za mimořádnou aktivitu, za pomoc při živelné události, za humanitární a sociální činnost, za dvacetileté a každé další pětileté pracovní výročí (tady lze zahrnout i práci pro jiného zaměstnavatele, mateřskou dovolenou, nelze ovšem zahrnovat práce na dohody), při životních výročích 50 let a každých dalších 5 let věku, a při prvním odchodu do starobního či invalidního důchodu.

Aby byl tento dar pro zaměstnance příjmem osvobozeným, musíme brát ohled na dvě oblasti. Jednak musí být tento dar zahrnut ve výše zmíněné vyhlášky, a dále musí mít tento dar nepeněžní charakter, přičemž je osvobozen pouze do úhrnné výše 2 000 Kč za jedno zdaňovací období, což stanovuje ZDP. Z toho jasně vyplývá, že veškeré peněžní dary, dary nezahrnuté do vyhlášky, nebo do vyhlášky zahrnuté, ale přesahující hodnotu 2 000 Kč, musí být přičteny k měsíční mzdě a musí dojít k jejich zdanění.

Pro zaměstnavatele je poskytování darů vždy výdajem daňově neuznatelným s jedinou výjimkou. Tuto výjimku tvoří propagační předmět, který je označen logem či jménem zaměstnavatele, jehož hodnota bez DPH nepřesahuje 500 Kč, a který není předmětem spotřební daně s výjimkou tichého vína. ZDP totiž stanovuje, že takovýto předmět se nepovažuje za dar. Pokud by ovšem dar nebyl u zaměstnance osvobozen a došlo by k jeho zdanění ve mzdě, je pro zaměstnavatele daňovým nákladem SHM (hrubá mzda a povinné pojistné).

Zvláštním případem v této oblasti je poskytování darů zaměstnancům odborovou organizací. V tomto případě se postupuje dle ZDP § 10 a osvobozují se příležitostné dary nepřevyšující částku 15 000 Kč za rok. V tomto případě může jít jak o peněžní tak nepeněžní dar. (Macháček, 2017)

Zaměstnavatel poskytuje ve své firmě zaměstnancům tyto benefity: ke svatbě poskytuje dar ve formě pohoštění v hodnotě 3 000 Kč; při 40, 50 a 60 narozeninách dárkový balíček v hodnotě 1 000 Kč; navíc při jubileu 50 let poskytuje peněžní dar v hodnotě 5 000 Kč; při trvání pracovního poměru 20 a více let balíček v hodnotě 2 000 Kč; před nástupem na dovolenou poskytuje zaměstnancům drobné dárky v hodnotě 600 Kč; odborová organizace vyplácí k narození dítěte peněžní příspěvek 2 000 Kč.

Dar ke svatbě je sice nepeněžní, ale není vyplácen ani odborovou organizací, ani není zahrnut ve vyhlášce FKSP a proto musí být hodnota 3 000 Kč přičtena ke mzdě zaměstnance. Dárkové balíčky při 50 a 60 narozeninách jsou zahrnuty ve vyhlášce a proto jsou pro zaměstnance osvobozeným příjmem a pro zaměstnavatele nákladem neuznatelným. Dárkový balíček při 40

narozeninách do vyhlášky zahrnut není, a proto musí být hodnota 1 000 Kč připočítána k hrubé mzdě zaměstnance. Dar při jubileu je peněžního charakteru, a proto musí být zdaněn v odměně. Balíček poskytovaný dle délky pracovního poměru je v tomto případě osvobozen, musíme ovšem hlídat hranici 2 000 Kč za všechny dary uvedené ve vyhlášce úhrnně za příslušné zdaňovací období poskytnuté jednomu zaměstnanci. Drobné dárky opět nespádají do vyhlášky FKSP a proto musí být zdaněny spolu se mzdou. Poslední dar ve formě příspěvku při narození dítěte bude pro zaměstnance osvobozen až do výše 15 000 Kč, jelikož je vyplácen odborovou organizací.

2. 2. 7 Poskytování zápůjček zaměstnancům

Zaměstnavatel může poskytovat svým zaměstnancům bezúročné zápůjčky či zápůjčky s výhodnějším úrokem při těžké sociální situaci nebo pro bytovou potřebu. Zápůjčkou se rozumí poskytnutí věci zapůjčitelem vydlužiteli k užití dle libosti, vydlužitel po čase vrací věc stejného druhu.

Aby byl příjem pro zaměstnance osvobozen, musí splňovat podmínky stanovené v § 6 ZDP. Dle tohoto paragrafu je osvobozen příjem zaměstnance v podobě majetkového prospěchu (v podobě odpuštěného úroku) při bezúročné zápůjčce od jednoho zaměstnavatele do úhrnné výše jistin 300 000 Kč z těchto zápůjček. Pokud by došlo k přesáhnutí jistin (tedy poskytnutých částek), musel by se příjem zdanit alespoň jednou za zdaňovací období, tedy nejpozději v prosincové mzdě. Výši zdanitelného příjmu zjistíme na základě obvyklého úroku – to je takový, který by zaměstnanci poskytl peněžní ústav v téže době při poskytování obdobného produktu. Z tohoto vyplývá, že se může úrok každoročně měnit a tím se mění i zdanitelná částka. Zjistíme tedy výši jistiny přesahující stanovený limit a z této částky dále vypočítáme úrok, který bude jakožto zdanitelný příjem připočítán k hrubé mzdě zaměstnance nejpozději v prosinci. Pokud by zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci půjčku se sjednaným úrokem, který by byl ovšem nižší, než úrok obvyklý je zdanitelným příjmem rozdíl těchto dvou úroků.

Zaměstnavatel může takto poskytovat svým zaměstnancům zápůjčky z FKSP, sociálního fondu nebo zisku po zdanění. Není to tedy nikdy výdaj daňově účinný. Pokud je navíc sjednaný úrok, představuje pro zaměstnavatele zdanitelný příjem. (Macháček, 2017)

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v lednu 2018 bezúročnou zápůjčku ve výši 500 000 Kč s dobou splatnosti 2 roky. Zjištěný obvyklý úrok je 7,5 %. Na straně zaměstnance je osvobozen příjem do výše 300 000 Kč a z částky 200 000 Kč musí být vypočítán úrok – 7,5 % z 200 000 Kč = 15 000 Kč. Částku 15 000 Kč připočte zaměstnavatel zaměstnanci nejpozději

k prosincové mzdě a poté následující rok (pokud se úrok nezmění). Pro zaměstnavatele je zde daňovým nákladem pouze SHM.

Speciálním případem je sociální výpomoc zaměstnancům. Takto může zaměstnavatel zaměstnance podpořit částkou v případě živelné pohromy či havárie, kterou je zaměstnanec postihnut. V tomto případě jsou osvobozeny příjmy do výše 500 000 Kč v situaci, že byl na území, kde zaměstnanec žije, vyhlášen nouzový stav. Zaměstnavatel vyplácí tuto pomoc z fondů, zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů. Pokud by měl tuto sociální výpomoc zaměstnavatel zahrnutou v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu, mohl by postupovat dle ZDP § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 a zahrnout ji do nákladů daňově uznatelných – v tomto případě však neplatí osvobození na straně zaměstnance a částka by pro něj představovala zdanitelný příjem. Pokud by zaměstnavatel vyplácel sociální výpomoc v tíživé situaci, která by nebyla osvobozena (viz výše), bez ohledu na to, z jakých prostředků je vyplácena, představuje tato pomoc pro zaměstnance zdanitelný příjem, ze kterého se ale neodvádí povinné pojistné. Poslední formu sociální výpomoci může zaměstnavatel poskytnout z FKSP, sociálního fondu nebo zisku po zdanění nejbližším pozůstalým zaměstnance. Tento příjem je u příjemce dle § 4 ZDP osvobozen do 15 000 Kč, při překročení musí být zdaněn dle § 10 jakožto ostatní příjem. (Macháček, 2017)

2. 2. 8 Odborný rozvoj zaměstnanců

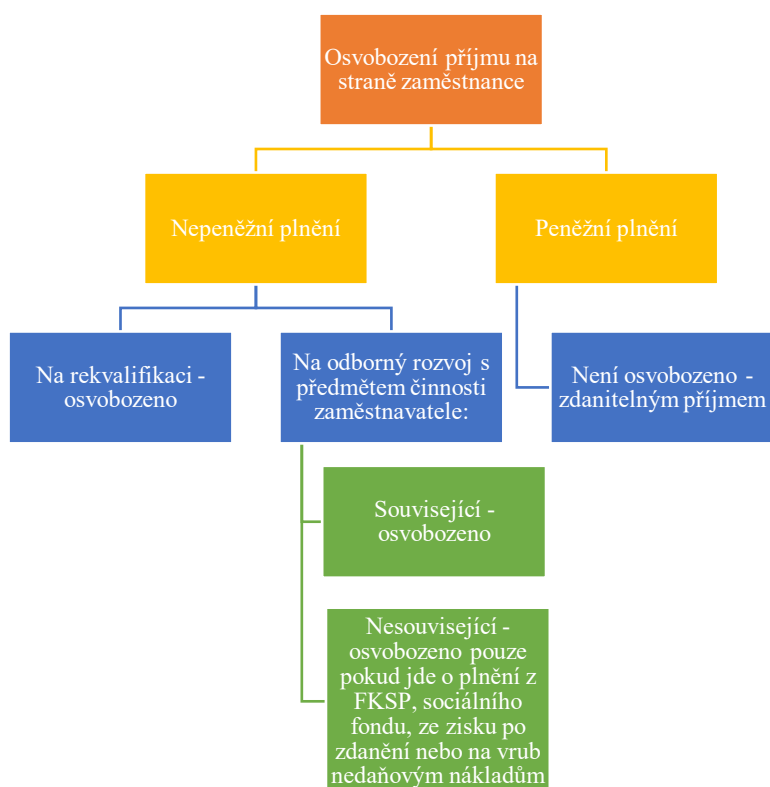
Tento benefit, sestávající se ze zvyšování kvalifikace a schopností zaměstnanců, je stále oblíbený. Do tohoto benefitu spadají různá školení, jazykové kurzy, odborné kurzy, poplatky za studium při zvyšování kvalifikace a rekvalifikace zaměstnanců a také poskytování praxe pro absolventy škol.

Základní prvek při nástupu do nové práce, či při přechodu na jiné pracoviště je zaškolení pracovníka v práci. Zaměstnavatel je vždy povinen takovéto zaškolení poskytnout na vrub vlastních nákladů, zaměstnanci přitom náleží mzda. Pokud zaměstnavatel poskytuje odbornou praxi absolventům škol, k získání zkušeností potřebných pro výkon jejich budoucího povolání, náleží jim také mzda. Prohlubováním kvalifikace se rozumí průběžné doplňování, udržování a obnovování schopností vykonávat jistý druh práce. Zaměstnanec je povinen si svou kvalifikaci prohlubovat na nejrůznějších školeních či studiích, přičemž náklady pokrývá zaměstnavatel. Pokud by zaměstnanec požadoval dražší školení, je možné rozložit náklady mezi obě strany. Zatímco prohlubování kvalifikace znamená spíše udržování a stabilizaci schopností zaměstnance, pojem zvyšování kvalifikace představuje změnu hodnoty kvalifikace zaměstnance a její rozšíření – tedy zaměstnanec nabývá nové, vyšší hodnoty kvalifikace.

Prohlubování kvalifikace je považováno dle zákoníku práce za výkon práce, a tudíž za něj zaměstnanci přísluší mzda, u zvyšování kvalifikace je to složitější. Ta je totiž dle zákoníku práce považována za překážku v práci a zaměstnavatel je povinen poskytovat pracovní volno s náhradou mzdy minimálně v rozsahu účasti na školeních a studiu, 2 dny placeného volna na přípravu ke každé zkoušce na vysoké nebo vyšší odborné škole, 5 dnů placeného volna při vykonávání závěrečné či maturitní zkoušky, 10 pracovních dní na vypracování závěrečných prací a 40 pracovních dní na přípravu ke státní závěrečné zkoušce. Tyto minimální nároky zaměstnance stanovené zákoníkem práce mohou být zaměstnavatelem jakkoliv navýšeny v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu. Poslední formou odborného vzdělávání je rekvalifikace. Rekvalifikace spočívá v získávání nových znalostí a dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (například pro jinou pracovní pozici). Rekvalifikace má dvě podoby – jedná se o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a rekvalifikaci zaměstnanců. Při rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání jde o dohodu mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Uchazeč podstupuje rekvalifikaci za účelem zpětného zařazení do pracovního procesu, náklady na rekvalifikaci a další nutné náklady hradí uchazeči Úřad práce. Při rekvalifikaci zaměstnanců jde o dohodu mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem. Rekvalifikace uskutečňující se v pracovní době je považována za překážku v práci a zaměstnanci za ni přísluší náhrada mzdy. I tuto formu rekvalifikace může hradit Úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem v rámci realizace aktivní politiky zaměstnanosti.

Na straně zaměstnance půjde dle § 6 ZDP o osvobozený příjem v případě nepeněžního plnění poskytnutého zaměstnanci na odborný rozvoj související s činností zaměstnavatele, nebo nepeněžního plnění na rekvalifikaci. O osvobozený příjem půjde i v případě, poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci příspěvek na odborný rozvoj nesouvisející s jeho činností, pokud jej poskytne z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění, nebo jako výdaj daňově neúčinný. Jakékoliv peněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem na úhradu odborné kvalifikace jeho zaměstnanci, je pro zaměstnance příjmem zdanitelným (připočítává se tedy k hrubé mzdě). Osvobození se samozřejmě nevztahuje na příjmy, jako jsou mzda, odměna a náhrady mzdy poskytované v této souvislosti. (*Macháček, 2017*)

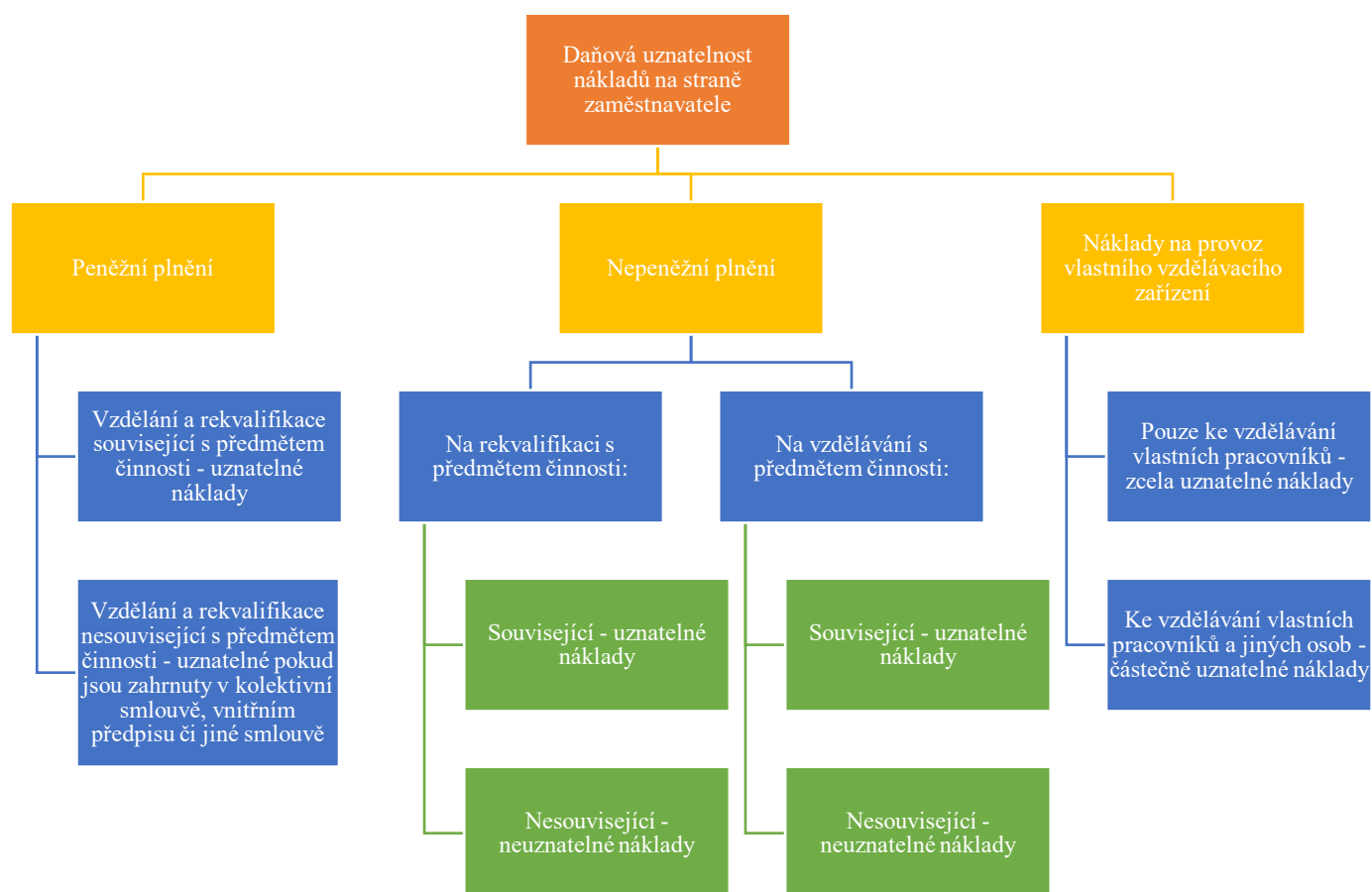
Graf 2.2 Příspěvky na odborný rozvoj z pohledu zaměstnance



Zdroj: vlastní zpracování

Pro zaměstnavatele jsou výdaje na odborný rozvoj daňově uznatelnými v případě provozu vlastního vzdělávacího zařízení, nebo pokud jsou tyto výdaje spojeny s odborným rozvojem zaměstnanců souvisejícím s předmětem jeho činnosti. Totéž platí i pro rekvalifikaci, která se musí vztahovat k předmětu činnosti (na rozdíl od osvobození na straně zaměstnance), aby byly náklady s ní související daňově uznatelné. Náklady na provoz vlastního vzdělávacího zařízení jsou zcela uznatelné, pokud toto zařízení slouží ke vzdělávání pouze vlastních pracovníků. V opačném případě jsou uznatelné pouze zčásti. Uznatelné jsou také náklady na stravování, které je zajišťováno v průběhu školení. (Macháček, 2017)

Graf 2.3 Příspěvky na odborný rozvoj z pohledu zaměstnavatele



Zdroj: vlastní zpracování

Nejvhodnějšími benefity pro obě strany jsou v podobě nepeněžních plnění na odborný rozvoj a rekvalifikaci zaměstnanců, které se vztahují k předmětu činnosti zaměstnavatele. V tomto případě jde totiž o osvobozený příjem na straně zaměstnance a veškeré náklady na straně zaměstnavatele jsou daňově uznatelné.

Speciálním případem je motivační příspěvek, který poskytuje zaměstnavatel studentovi střední nebo vysoké školy pro budoucí nástup k zaměstnavateli na základě smluvního vztahu mezi nimi. V tomto případě jde u studenta o zdanitelný příjem dle § 6 ZDP. Tento příjem musí být zdaněn daní z příjmu (lze ponížit o slevu na poplatníka a na studenta), nedochází z něj však k odvodu povinného pojistného. Pro zaměstnavatele jsou náklady na jednoho studenta daňově uznatelné do výše 5 000 Kč za měsíc, popřípadě 10 000 Kč za měsíc jde-li o studenta vysoké školy. Pokud by ovšem student po ukončení studia do práce nenastoupil, musel by zaměstnavatel veškeré uplatněné náklady dodatečně zdanit – nebyly by již daňově uznatelné (nemusí podávat dodatečná daňová priznání, pouze navýšit výsledek hospodaření daného zdaňovacího období). (Macháček, 2017)

2. 2. 9 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Tento benefit je možné rozdělit do dvou forem. Může jít o benefit, který nabízí provozovatel veřejné dopravy ve formě bezplatných či zlevněných jízdenek pro své pracovníky a jejich rodinné příslušníky. Druhou formou je peněžní i nepeněžní podpora dopravy zaměstnanců do a z práce běžným zaměstnavatelem.

Pokud se poskytovatel veřejné dopravy rozhodne nabízet svým zaměstnancům zlevněné nebo bezplatné jízdenky do práce, pohlíží se na to jako na vyplňování volných míst v těchto dopravních prostředcích. Pro zaměstnance jde o příjem osvobozený dle § 6 ZDP. Takto zvýhodněné jízdenky lze poskytovat i rodinným příslušníkům zaměstnanců.

Druhou formou je podpora dopravy zaměstnanců do a z práce. Pro zaměstnavatele jde o výdaj daňově uznatelný v plné výši a jakékoliv podobě – jedinou podmínkou daňové uznatelnosti je zahrnutí tohoto benefitu v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, či jiné smlouvě. Zaměstnavatel může zajišťovat dopravu na základě smluv s poskytovateli veřejných služeb linky z hůře přístupných míst, nebo může poskytovat peněžní příspěvek na dopravu (tedy na jízdenky, nebo na pohonné hmoty, které zaměstnanec spotřeboval při cestách do a ze zaměstnání – dokládá paragony). Na straně zaměstnance jde vždy o zdanitelný příjem, ať už jde o peněžní nebo nepeněžní benefit, který musí být připočítán k hrubé mzdě. Pokud jde o peněžní podporu – je její výše jasná. Pokud jde o nepeněžní podporu, například v podobě svozu zaměstnanců autobusy, vychází se z ceny obvyklé, tedy za jakou cenu by se po této trase byl schopen zaměstnanec dopravit veřejnou dopravou. Pokud zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci částečnou úhradu této služby, je připočitatelnou částkou ke mzdě cena obvyklá ponížená o doplatek zaměstnance.

2. 2. 10 Přejíždění ubytování

Tento benefit se v posledních letech těší stále velké oblíbenosti, i když nejnovější průzkumy začínají poukazovat na snižující se zájem zaměstnanců se za prací stěhovat vlivem příznivé situace na trhu práce a s tím spojeným růstem platů a mezd. V porovnání s dalšími 33 zeměmi, se Češi umístili dokonce na druhé příčce, co se týče neochoty se za prací stěhovat. S novou a mladší generací přicházející na trh práce se ovšem předpokládá zvyšování tohoto trendu stěhování se za prací. Zaměstnavatel může tento trend podpořit ať už formou podpory dopravy do místa práce, nebo právě formou přechodného ubytování v blízkosti své firmy. Otevírá si tím dveře k získání kvalifikovanějších pracovníků, které ovšem vzdálenost a dojíždění do práce od pracovní pozice může odradit.

Na straně zaměstnance může jít o příjem osvobozený dle ZDP § 6, jsou-li splněny následující podmínky. Musí jít o nepeněžní podporu přechodného ubytování, které není v místě bydliště zaměstnance (tudíž obec přechodného bydliště nesmí být shodná s obcí trvalého bydliště) a nejedná se o ubytování v rámci pracovní cesty. Jsou-li splněny tyto podmínky, je tento příjem osvobozen do maximální výše 3 500 Kč za měsíc, přičemž se nepřihlíží k formě přechodného ubytování (lze tedy zaměstnance ubytovat v hotelu, penzionu, ubytovně nebo pronajatém domě či bytě). Pokud by se podílel zaměstnanec na úhradě ubytování zčásti sám, posuzuje se limitní hranice osvobození pouze ve výši té části, kterou hradí zaměstnavatel. Přechodné ubytování nad limit, nesplňující podmínky výše uvedené (například šlo by o podporu bydlení v místě bydliště zaměstnance), nebo peněžní podpora ubytování představují pro zaměstnance položku připočitatelnou k hrubé mzdě (musí být tedy zdaněna daní z příjmu a odvedeno z ní povinné pojistné).

Na straně zaměstnavatele jde o plně daňově uznatelný výdaj, bez ohledu má-li benefit peněžní či nepeněžní povahu a je-li takto hrazeno ubytování zaměstnance v místě bydliště nebo kdekoli jinde. Jedinou podmínkou uznatelnosti je už známé uvedení v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či jiné smlouvě. (Macháček, 2017)

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci benefit ve formě přechodného ubytování v hotelu (na základě pracovní smlouvy) do té doby, než se zaměstnanec trvale přestěhuje. Zaměstnavatel hradí částku 6 000 Kč měsíčně, přičemž zaměstnanec sám přispívá 1 000 Kč.

Na straně zaměstnance osvobozujeme částku 3 500 Kč z celkové hodnoty 5 000 Kč, a zbývajících 1 500 Kč připočítáváme k hrubé mzdě zaměstnance za každý měsíc, ve kterém dochází k podpoře ubytování. Na straně zaměstnavatele evidujeme daňový výdaj ve výši 6 000 Kč, přičemž částka 1 000 Kč poskytnutá zaměstnancem představuje pro zaměstnavatele zdanitelný příjem.

2. 2. 11 Předškolní firemní zařízení

Brzký nástup maminek po mateřské dovolené do zaměstnání může zaměstnavatel podpořit tím, že bude poskytovat benefit související s umístěním dětí v předškolních zařízeních. Jsou firmy, které zakládají vlastní firemní mateřské školky pro děti svých zaměstnanců a ostatních lidí – jako například i naše Vysoká škola báňská a její firemní mateřská školka pro zaměstnance a studenty v Ostravě Porubě. Poskytovatelem takovýchto služeb se fyzická nebo právnická osoba stává na základě přidělení příslušného oprávnění Ministerstvem práce a sociálních věcí. Druhou formou podpory jsou příspěvky na umístění dětí u jiných provozovatelů takovýchto služeb.

Pro zaměstnance jde o příjem osvobozený, pokud jde o nepeněžní plnění (zaměstnavatel tedy hradí částku přímo provozovateli služby) a pokud jde o plnění na straně zaměstnavatele nepromítnuté do daňových nákladů (vyplácí se z fondů, zisku nebo na vrub nedaňových nákladů). Pokud tyto podmínky splněny nejsou, nebo je poskytován peněžní příspěvek na školku, musí být připočten k hrubé mzdě zaměstnance. Pokud dítě zaměstnance navštěvuje bezplatně firemní školku zaměstnavatele, oceňuje se tento benefit dle ceny, kterou by hradila cizí osoba při umístění dítěte do této školky.

Pokud zaměstnavatel provozuje vlastní předškolní zařízení, může do svých daňových nákladů promítnout veškeré náklady na provoz tohoto zařízení. Pokud bude svým zaměstnancům přispívat na provoz jiného předškolního zařízení, jde také o výdaje daňové. (Macháček, 2017)

Zaměstnavatel provozuje vlastní firemní školku, jejíž školné je stanoveno na 3 500 Kč za měsíc. Náklady na provoz tohoto zařízení promítá do nákladů zahrnovaných do základu daně. Zaměstnanci, který umístí své dítě do firemní školky, bude měsíčně připočteno ke mzdě 3 500 Kč.

Zaměstnavatel vyplácí svému zaměstnanci příspěvek na školku na základě každoměsíčního předloženého dokladu (1 500 Kč měsíčně). I v tomto případě bude každý měsíc zaměstnanci připočítána ke mzdě částka příspěvku. Pokud by ovšem zaměstnavatel zasílal příslušných 1 500 Kč přímo na účet provozovatele služby a neuplatňoval si tento benefit do daňových výdajů, šlo by o příjem pro zaměstnance osvobozený.

2. 2. 12 Zaměstnanecké slevy

Jedná se o benefit v podobě možnosti odkupu cenově zvýhodněného zboží, opotřeбенého majetku nebo přijetí služby zaměstnancem.

Z pohledu zaměstnance musí dojít ke zjištění ceny obvyklé – tedy takové ceny, za kterou by byla stejná nebo obdobná věc prodána v čase prodeje. Zaměstnanec poté zdaňuje rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou věc odkoupil. Tato částka tvoří připočitatelnou položku k hrubé mzdě a bude součástí vyměřovacího základu pro odvod daně z příjmu i povinného pojistného. Speciálním případem je odkup bytu nebo rodinného domu zaměstnancem, který je osvobozen v případě, že v něm měl zaměstnanec bydliště dva roky před odkupem.

Do nákladů daňově uznatelných může zaměstnavatel zahrnout náklady na výrobu výrobku, náklady na poskytování služeb, nákupní cenu zboží a daňovou zůstatkovou cenu majetku. (Macháček, 2017)

Firma zabývající se výrobou televizorů, které prodává za 10 300 Kč, nabízí tyto produkty i svým zaměstnancům za zvýhodněnou cenu 8 500 Kč. Výrobní náklady jsou ve výši 8 000 Kč.

Zaměstnanci, který takto zvýhodněný výrobek koupí, musí být v příslušném měsíci navýšena hrubá mzda o částku 1 800 Kč (10 300 – 8 500). Reálně tedy odkoupí výrobek za 9 073 Kč = 8 500 (nákupní cena) + 375 (zvýšení zálohy na daň) + 198 (povinné pojistné).

Daňově uznatelné náklady jsou v tomto případě výrobní náklady 8 000 Kč a dále povinné pojistné hrazené za zaměstnance 612 Kč (34 % z 1 800).

2. 2. 13 Shrnutí daňového dopadu zaměstnaneckých benefitů

Tab. 2.6 Daňové dopady jednotlivých zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecký benefit	Osvobozený příjem?	Náklad daňově uznatelný?
Stravenky – nepeněžní plnění	ANO	ANO (do limitu)
Občerstvení na pracovišti – nepeněžní plnění	ANO	NE
Poskytnutí nealkoholických nápojů – nepeněžní plnění	ANO	NE
Poskytnutí nealkoholických nápojů – peněžní plnění	NE	ANO
Příspěvek na penzijní připojištění, životní pojištění – do 50 000 Kč ročně	ANO	ANO
Příspěvek na penzijní připojištění, životní pojištění – nad 50 000 Kč ročně	NE	ANO
Poskytnutí firemního automobilu i pro soukromé účely	NE	ANO
Příspěvek na rekreaci – nepeněžní plnění do 20 000 Kč, ne jako daňový náklad	ANO	NE
Příspěvek na rekreaci – nepeněžní plnění, nad 20 000 Kč	NE	NE
Příspěvek na rekreaci – peněžní plnění	NE	ANO
Příspěvek na sport a kulturu – nepeněžní plnění, ne jako daňový výdaj	ANO	NE
Příspěvek na sport a kulturu – nepeněžní plnění	NE	ANO
Příspěvek na sport a kulturu – peněžní plnění	NE	ANO
Poskytnutí daru – nepeněžní plnění, do 2 000 Kč ročně, ne jako daňový výdaj	ANO	NE
Poskytnutí daru – nepeněžní plnění, nad 2 000 Kč ročně	NE	NE (výjimkou jsou propagační a reklamní předměty)
Poskytnutí daru – peněžní plnění	NE	NE
Bezüročná zápůjčka – do 300 000 Kč ročně	ANO	NE

Bezúročná zápůjčka – nad 300 000 Kč ročně	NE	NE
Odborný rozvoj – související s činností, nepeněžní plnění	ANO	ANO
Odborný rozvoj – nesouvisející s činností, nepeněžní plnění	ANO	NE
Odborný rozvoj – související s činností, peněžní plnění	NE	ANO
Odborný rozvoj – nesouvisející s činností, peněžní plnění	NE	ANO
Doprava do a ze zaměstnání – nepeněžní plnění	NE	ANO
Doprava do a ze zaměstnání – peněžní plnění	NE	ANO
Přechodné ubytování – nepeněžní plnění, do 3 500 Kč měsíčně	ANO	ANO
Přechodné ubytování – nepeněžní plnění, nad 3 500 Kč měsíčně	NE	ANO
Přechodné ubytování – peněžní plnění	NE	ANO
Zaměstnanecké slevy	NE	ANO
Využití firemní školky – nepeněžní plnění	NE	ANO
Využití firemní školky – peněžní plnění	NE	ANO

Zdroj: PFEILEROVÁ, Jaroslava. Zaměstnanecké benefity. Účetnictví. 2017, č. 8, s. 18. ISSN 0139-5661.

Červeně vyznačené benefity v tabulce jsou nejvýhodnější pro obě strany – jde o příjem na straně zaměstnanců osvobozený a zároveň může být uplatněn jakožto náklad daňově uznatelný na straně zaměstnavatele.

2. 2. 14 Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

Tento fond je upraven vyhláškou č. 114/2002 Sb. a dále vyhláškou č. 310/1995 Sb. Tento fond je závazný a řídí se jím pouze subjekty v těchto vyhláškách uvedené. FKSP se vztahuje na organizační složky státu, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízené státními samosprávnými celky a státní podniky – tyto musí tvořit FKSP povinně.

Fond je tvořen ze dvou druhů příjmů – ze základního přidělu a ostatních zdrojů. Základním zdrojem fondu jsou 2 % z ročních nákladů na platy, náhrady platů a odměny za pracovní pohotovost. Mezi další zdroje fondu patří například náhrady škod, pojistná plnění vztahující se k majetku, který byl pořízen z fondu, peněžní dary, aj.

Uvedené organizace jsou povinny písemně stanovovat způsob čerpání fondu, vypracovávat zásady používání fondu a vytvářet rozpočet fondu. V zásadách čerpání fondu se můžeme dočíst jak často a v jaké výši budou poskytována plnění z fondu. Rozpočet je rozdělen na příjmovou část a výdajovou část (veškerá plnění zaměstnancům, jejich rodinným příslušníkům a třetím

osobám). Prostředky fondu musí být uloženy na zvláštním samostatném účtu u banky. Fond se tvoří zálohově – měsíčně, čtvrtletně, pololetně nebo jednou ročně. Prostředky z fondu lze čerpat pro zaměstnance (i pro zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené), rodinné příslušníky zaměstnanců, bývalé zaměstnance, v konkrétních případech i pro cizí osoby – nelze ovšem čerpat pro zaměstnance na dohody. Veškeré příspěvky z FKSP mohou být s výjimkou darů a sociální pomoci poskytovány pouze v nepeněžní podobě.

O jaké může jít například příspěvky? Z FKSP mohou být hrazeny náklady na provoz kulturních, rekreačních, sportovních a jiných zařízení, která slouží pro rozvoj zaměstnanců. Nepeněžní příspěvky ve formě nákupu vitamínových doplňků, příspěvků na očkování. Zaměstnavatel může pořizovat vybavení ke zlepšování pracovních podmínek – mikrovlnné trouby, kávovary, sportovní vybavení, oblečení a jiné věci, které jsou dále zaměstnancům k zapůjčení. Zaměstnavatel může z FKSP poskytnout zaměstnanci půjčku na bytové potřeby se splatností 10 let – maximálně ve výši 100 000 Kč na bytové účely a 50 000 Kč na vybavení bytu. V případě, že se zaměstnanec dostane do tíživé finanční situace (úmrtí v rodině, dlouhodobá nemoc, ztráta zaměstnání jednoho z partnerů), může jej podpořit zaměstnavatel půjčkou až do výše 50 000 Kč (státní podniky pouze do výše 20 000 Kč) s dobou splatnosti 5 let, nebo mu může poskytnout jednorázovou sociální výpomoc do 30 000 Kč (státní podniky maximálně 15 000 Kč). Dále může jít o příspěvek na závodní stravování, nebo stravování zajišťované samotným zaměstnavatelem. Pokud jde o rekreaci – může být z FKSP vyplácen příspěvek v nepeněžní podobě na jakoukoliv formu rekreace zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům (rekreační pobyty, rehabilitace, dětské tábory, zájezdy, lázeňské pobyty aj.). Stejně tak je to v případě podpory kultury a sportu – mohou být poskytovány vstupenky na jakékoliv akce. Pokud pořádá akci sám zaměstnavatel, může z FKSP přispívat i na dopravu a drobné občerstvení v rámci akce. Z FKSP může zaměstnavatel poskytovat také dary (věcné i peněžní) za mimořádnou aktivitu, dárcovství krve, pomoc při haváriích, při pracovních výročích 20 a každých dalších 5 let, při životních jubileích od 50 let aj. Poskytování darů je omezeno na 15 % částky z celkového přídělu do fondu, přičemž nevyčerpaná část se může převádět do dalšího roku. Posledním benefitem, který zmíníme je příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění – tady je plnění totiž omezeno. Poskytnout z FKSP lze maximálně 90 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit na své penzijní připojištění a maximálně 50 % částky na životní pojištění. (Krbečková, 2016)

2. 2. 15 Sociální fond

Tento fond mohou tvořit všechny ostatní organizace, které se neřídí vyhláškami o FKSP – spadají sem tedy podnikatelské subjekty, obchodní společnosti, obce aj. Sociální fond je značně odlišný od FKSP – je totiž velmi benevolentní a veškeré podmínky ať už přidělů do fondů, tak výdajů z fondů si určuje sám zaměstnavatel (případně v souladu s odborovou organizací). Fond se tvoří vždy ze zisku po zdanění, u obcí z přebytků hospodaření v minulých letech a příjmech běžného období. Výdaje z fondu jsou na uvážení zaměstnavatele a může jít tedy o jakýkoliv zaměstnanecký benefit. (Krbečková, 2016)

2. 3 Účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole si ukážeme účtování některých benefitů. Většina ostatních benefitů se účtuje téměř totožným způsobem a proto není nutné ukazovat účtování každého zvlášť.

Rozlišujeme tři typy účtování zaměstnaneckých benefitů. Buďto jsou účtovány jako spotřeba daňových a nedaňových nákladů, nebo jako snížení existujícího fondu či se účtují jako výplata ze zisku. Vždy záleží na konkrétní účetní jednotce, jakou formu si zvolí.

Stravenky se účtují jako ceniny a dále u nich musíme rozlišovat část daňově uznatelnou (tedy do limitu) a část daňově neuznatelnou (tedy nad limit) – tento výpočet jsme si vysvětlili v předcházející kapitole. Pokud tedy firma nakoupí stravenky a obdrží fakturu – zaúčtuje nominální hodnotu stravenek na účet 213 – *Ceniny*, doprovodné služby na účet 518 – *Služby* (z nich si může také uplatnit DPH, jeli plátcem) proti 321 – *Závazky z obchodních vztahů* nebo úbytek peněžních prostředků z pokladny 211, nebo z bankovního účtu 221. Při vydávání stravenek zaměstnancům se účtuje daňový náklad (55 % část) na účet 527 – *Zákonné sociální náklady*, a druhá část (45 %) na účet 528 – *Ostatní sociální náklady*. Pokud si část hradí zaměstnanec sám, musí dojít k promítnutí této pohledávky přes účet 335 – *Pohledávky za zaměstnanci* a následné srážce ze mzdy přes účet 331 – *Zaměstnanci*.

Tab. 2.7 Účtování stravenek

Položka	Částka	MD	D
FP – nákup stravenek			
nominální hodnota	1000	213	
služby (provize)	250	518	
provize DPH	52,50	343	
Závazek/platba v hotovosti/z BÚ	1302,50		321 / 211 / 221
Poskytnutí stravenek – zcela hrazeno zaměstnavatelem			
Daňový náklad 55 %	550	527	
Nedaňový náklad 45 %	450	528	
Celkem	1000		213
Poskytnutí stravenek – zčásti hrazeno zaměstnancem			
Daňový náklad 55 %	550	527	
Pohledávka 45 %	450	335	
Celkem	1000		213
Srážka ze mzdy	450	331	335

Zdroj: vlastní zpracování

Dalším benefitem u něhož si ukážeme účtování je příspěvek na penzijní a životní pojištění. Jelikož je celý náklad daňově uznatelným, bude vždy účtován přes účet 527 - Osobní náklady daňové a účet 333 – Závazky vůči zaměstnancům, jelikož je to nárok zaměstnance při mzdě. V případě, kdy by došlo k překročení limitu pro osvobození (50 000 Kč), musíme částku připočítat k hrubé mzdě a zdanit.

Tab. 2.8 Účtování příspěvku na penzijní a životní pojištění

Položka	Částka	MD	D
Předpis pojistného	5000	527	333
Úhrada pojistného spolu se mzdou	5000	333	211/221
Předpis pojistného – v měsíci kdy došlo k překročení	5000	527	331 – Zaměstnanci
Úhrada pojistného	5000	331	211/221

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud firma poskytuje zaměstnanci firemní vozidlo i pro soukromé účely je účtování následující, pro zjednodušení se podíváme na neplátce DPH – u plátce při uplatnění nároku na odpočet DPH je potřeba zjistit poměrnou část nároku.

Tab. 2. 9 Účtování poskytnutí firemního vozidla pro soukromé účely

Položka	Částka	MD	D
FP - nákup vozidla	500 000	042 - Pořízení dlouhodobého hmotného majetku	321
Úhrada FP	500 000	321	211/221
Zařazení vozidla do užívání	500 000	022 - Hmotné movité věci a jejich soubory	042
Odpisy	100 000	551 - Odpisy DNHM	082 - Oprávky k hmotným movitým věcem
Ostatní náklady na údržbu	30 000	5. (daňově uznatelné)	321/211/221

Zdroj: vlastní zpracování

U příspěvků na rekreaci, sport či kulturu musíme rozlišovat, zdali jde o peněžní či nepeněžní plnění a také jestli je tento příjem pro zaměstnance osvobozen (podmínky kapitola výše). Pokud zaměstnavatel uhradí poukazy na rekreaci či kulturu a zaměstnancům jej věnuje v podobě nepeněžního plnění, může tak uskutečnit z fondu (427 - *Ostatní fondy*), nebo na vrub nedaňovým nákladům (528 - *Ostatní sociální náklady*). V případě peněžní podpory jde u zaměstnavatele o daňový náklad a pro zaměstnance to představuje zdanitelnou část přičtenou k hrubé mzdě.

Tab. 2.10 Účtování příspěvků na rekreaci, kulturu a sport

Položka	Částka	MD	D
FP – poukázky na rekreaci	6000	427/528	325 - Ostatní závazky
Úhrada faktury	6000	325	211/221
Podpora rekreace – peněžní plnění (předpis zaměstnanci k úhradě)	1000	527	331 - Zaměstnanci

Zdroj: vlastní zpracování

Nyní se podíváme na poskytování darů. Pokud bude zaměstnavatel poskytovat reklamní a propagační předměty, je to jediná forma darů, které mohou být daňově uznatelné, proto by se účtovaly například přes účet 501 - *Spotřeba materiálu*. V opačném případě, kdy by nešlo o reklamní předměty (například občerstvení pro zaměstnance), nebo byla jejich hodnota vyšší než 500 Kč/ks, jednalo by se o náklad daňově neuznatelný a musel by být veden na účtu 513 - *Náklady na reprezentaci*. Pokud by šlo o nepeněžitě dary do 2 000 Kč za rok, jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelné – tudíž vyplácené například z fondu 427, nebo na vrub nedaňových nákladů 528. Kdyby musel být dar zdaněn (nad limit, peněžní forma) zaměstnancem, musel by být zaúčtován i předpis ve mzdě.

Poskytnutí půjčky zaměstnanci se účtuje jako úbytek peněz (211/221), nebo jako snížení prostředků z fondu (428) na straně dal a jako vznik pohledávky vůči zaměstnanci na straně má dáti (335). V případě jsou-li sjednány nějaké úroky, jsou zachyceny na účtu 662 – *Úroky*. Pokud by nešlo na straně zaměstnance o plnění osvobozené, muselo by dojít k předpisu ke mzdě.

Co se týče odborného rozvoje, je účtování obdobně jako v příkladech předcházejících. Pokud může být náklad daňově uplatněn a zároveň je pro zaměstnance osvobozen, vstupuje na účet 527 - *Zákonné sociální náklady*, proti účtu například 325 - *Ostatní závazky*. Jinak bude následovat předpis zaměstnanci k úhradě (331) a navýšení nákladů daňově neúčinných (528).

Takto budeme ostatně účtovat téměř všechny ostatní benefity, které mají podobnou strukturu. Benefit bude vždy vcházet do nákladů daňových, popřípadě bude účtován jako úbytek fondu, nebo na vrub nákladů nedaňových. Pokud bude pro zaměstnance osvobozen, představuje pro zaměstnavatele jakýsi jiný závazek. Pokud jej bude muset zaměstnanec zdanit, tvoří se ještě mzdový předpis k úhradě se mzdou. Výjimku tvoří například permanentky, poukázky, stravenky, které bychom měli evidovat na účtu 213 – *Ceniny*. Stejně tak odlišný nákladový účet používáme při darech a reprezentaci. V ostatních případech je účtování téměř shodné.

Zaměstnanecké benefity jsou zpracovávány také v mezinárodních standardech účetnictví – konkrétně v IAS 19. Tento standard byl vydán v roce 1998 a byl aktualizován v roce 2011 (s platností od 1. 1. 2013). Tento standard vysvětluje takzvané zaměstnanecké požitky, které rozděluje na krátkodobé a dlouhodobé (po skončení pracovního poměru a při předčasném ukončení pracovního poměru). Mezi krátkodobé požitky patří ty, které jsou zpracovávány v období do 1 roku – tedy mzda, plat, příspěvky na pojištění, dovolená, podíly na zisku a různé nepeněžní požitky. Tím se liší od českého účetnictví, protože za benefit považuje vše, co zaměstnanci náleží za vykonanou práci (tedy i mzdu a plat). Mezi dlouhodobé požitky spadají

penze, úhrady lékařské péče, příspěvky na životní pojištění, pracovní a životní jubilea, odměny za trvání poměru, studijní volna a jiné.

3 Charakteristika vybraných obchodních společností a jejich zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole budou nyní představeny dvě vybrané obchodní korporace působící na českém trhu. Pro účely této diplomové práce byly vybrány dvě obchodní společnosti z Moravskoslezského kraje. První společností je Lenzing Biocel Paskov a.s., která se zabývá výrobou buničiny a druhou je CIREX CZ s.r.o., která je slévárnou přesného lití. Obě obchodní společnosti jsou tedy průmyslovými firmami, ačkoliv v jiném oboru. U každé společnosti se seznámíme s obecnými fakty, historií a zjednodušeným postupem výroby abychom si mohli představit celý výrobní a ekonomický cyklus společností.

V další části jsou poté z dostupných účetních závěrek těchto společností shrnuty nejvýznamnější ekonomické události za roky 2015, 2016 a 2017. Bližší pozornost je věnována personální oblasti, jelikož do ní spadají zaměstnanecké benefity. Nejvýznamnější částí je poté seznámení se s konkrétními benefity, které tyto dvě společnosti nabízejí. Můžeme se tedy podívat, jak nebo jestli vůbec se nabídka benefitů za tyto tři roky ve společnostech měnila. Je zde okomentováno také účtování benefitů ve společnostech.



3. 1 Lenzing Biocel Paskov a.s.

První vybranou společností je akciová společnost Lenzing Biocel nacházející se v Paskově (Moravskoslezský kraj). Tato společnost se zabývá výrobou viskóзовé buničiny pro textilní průmysl a působí na českém trhu již od roku 1883. Od roku 2010 je součástí rakouské skupiny Lenzing.

3. 1. 1 Historie

Počátky výroby buničiny jsou datovány právě do roku 1883. Tato výroba byla tehdy orientována v blízkém Vratimově. Od roku 1979 do roku 1983 probíhala v Paskově výstavba nové celulóžky a od tohoto roku probíhá výroba buničiny v Paskově dodnes. Mezi významné technologické a produkční milníky jsou považovány například v roce 1986 rozšíření výroby o produkci krmných kvasnic, 1991 uvedení do provozu speciálního kúrového kotle pro spalování biomasy, 1995 změna v technologii bělení, 1997 modernizace prací linky a třídění (s tím spojeno zvýšení produkce), 2001 začlenění do skupiny HEINZEL GROUP, 2008 rekonstrukce regeneračního kotle, 2011 změna technologie – nově je společnost orientována na chemickou buničinu pro výrobu viskóзовého vlákna místo papírenské buničiny, 2013 uvedení do provozu sodného kotle, regeneračního kotle a turbíny, aj.

3. 1. 2 Výroba

Prvním krokem ve výrobě je získávání základního materiálu, kterým je dřevo. Smrkové dřevo je nakupováno převážně od tuzemských dodavatelů, dovoz je poté zajišťován ze Slovenska, Polska a Běloruska. Nezbytnou součástí výrobního postupu je dále získat vodu, kterou čerpá společnost ze dvou zdrojů a to z přehrady Žermanice a Olešná.

Buničina se poté ze smrkové vlákniny vyrábí kyselým magnesiobisulfitovým postupem. Dřevo je na počátku výrobního procesu nasekáno na štěpky, a dále vařeno ve varné kyselině s hořečnatou zásadou. Tímto krokem se ze dřeva uvolňují doprovodné látky jako je lignin a hemicelulóza, jež jsou převedeny na roztok. Další součástí dřeva je i surová buničina, která je ovšem nerozpustná. Tato surová buničina je v dalším kroku výroby oprána, vytríděna a zbavena většiny nečistot. V dalším kroku je buničina procesem zušlechťování a kyslíkové delignifikace hlouběji zbavena ligninů a hemicelulóz. Finální buničina je nyní bílá, což je zajištěno použitím peroxidu vodíku a ozónu. Posledním čištěním je buničina zbavena všech nečistot a může být nyní vysušena a zpracována do finální podoby. Finálním produktem je list buničiny o rozměru 60 x 80 cm, který je expedován v objemu 8 balíků po 200 kg. Viskózovou buničinu dodává společnost především do své mateřské společnosti. Vedlejšími produkty jsou výluhy a soda. Roční výrobní kapacita je 270 000 tun viskózové buničiny. Zdroj: <http://www.biocel.cz/cs/homepage/>.

3. 1. 3 Rok 2015

V roce 2015 dosáhla společnost obratu ve výši 5,7 mld. Kč (meziroční nárůst o 10,5 %). Tento obrat byl ovlivněn vyšším objemem prodávaných buničin, ale velkou měrou i vývojem kurzů cizích měn (veškerý prodej je realizován v amerických dolarech). Výroba v roce 2015 se vyšplhala na 262 tisíc tun buničiny. Tržby byly z 94 % tvořeny prodejem buničiny a zbylých 6 % z prodeje vedlejších produktů, přičemž 95 % tržeb bylo realizováno na zahraničních trzích. Výkonová spotřeba byla v porovnání s minulým rokem nižší díky nižším cenám vstupních faktorů, ale i díky poklesu závislosti na externích zdrojích v oblasti energetiky. Společnost je téměř plně soběstačná ve výrobě tepla a energie pro vlastní potřebu, přičemž přebytky jsou navíc prodávány do veřejné energetické sítě. Navíc tuto energii vyrábí z plně obnovitelných zdrojů a proto je oprávněna čerpat bonusy za užívání energií z obnovitelných zdrojů. Celkový výsledek hospodaření v roce 2015 byl 995,9 mil. Kč.

Od konce roku 2014 se na trhu vyskytl nadbytek dřevního vlákna díky kůrovcovým kalamitám a tento stav přetrval po celý rok 2015. Cena této suroviny šla tedy dolů a společnost zaznamenala rekordní výši skladu. Z tohoto důvodu ovšem docházelo k omezení importu z ostatních zemí.

S příchodem nových technologií firmy bylo potřeba vyšší odborné flexibility zaměstnanců. Zaměstnanost v roce 2015 činila 369 zaměstnanců (3 z toho jsou ředitelé). V tomto roce je průměrný věk zaměstnanců 48 let a firma počítá do budoucna s generační obměnou a s tím spojeným vyhledáváním nových kvalifikovaných pracovníků. Zaměstnanci byli ve firmě průběžně vzdělávání prostřednictvím školení, odborných seminářů a workshopů a to jak v tuzemsku, tak i na půdě mateřské společnosti v zahraničí. Tato školení se týkala především IT dovedností. Firma zabezpečovala výuku anglického a německého jazyka skupině cca 60 zaměstnanců výrobních provozů a administrativy. Osobní náklady dosáhly v tomto roce 257 847 tis. Kč – z toho mzdové náklady 180 339 tis., odměny členům orgánů 10 996 tis., náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění 62 392 tis. a sociální náklady 4 120 tis. Osobní náklady jsou podrobně zobrazeny v následující tabulce, která je součástí přílohy z účetní závěrce společnosti za rok 2015.

Tab. 3.1 Mzdové náklady obchodní společnosti (v tis. Kč)

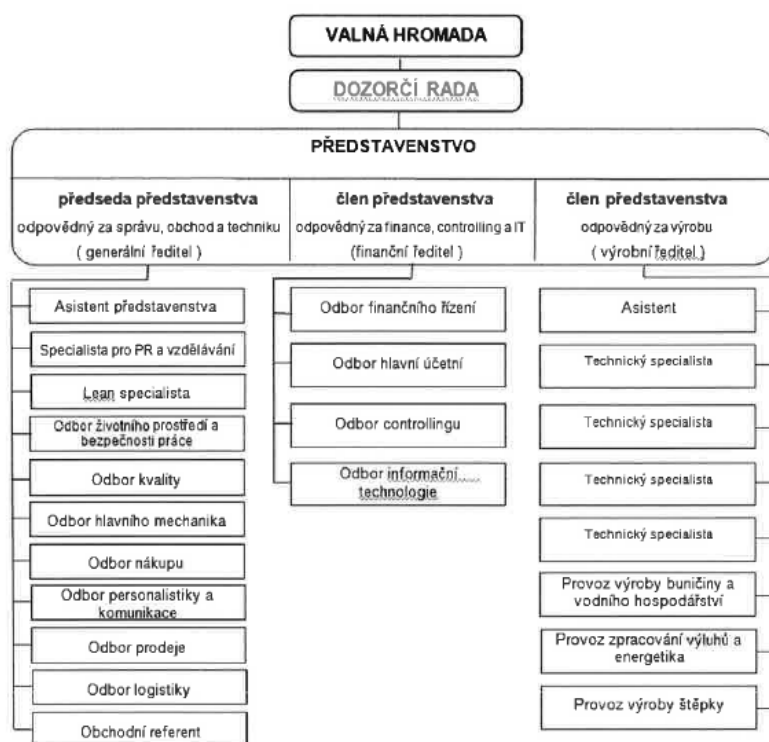
	2015		2014	
	Zaměstnanci	Ředitelé	Zaměstnanci	Ředitelé
Mzdy	180 339	1 525	173 024	5 385
Sociální zabezpečení	62 392	2 131	57 200	1 854
Sociální náklady	4 120	36	3 413	29
Odměny statutárních orgánů	10 996	10 996	4 297	4 297
Celkem osobní náklady	257 847	14 688	237 934	11 565

Zdroj: Příloha k účetní závěrce obchodní společnosti 2015

V oblasti benefitů společnost nabízela například dvouletý cyklus programu zdravotní cafeterie. V roce 2015 společnost aktualizovala koncepci bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a došlo i k poklesu úrazovosti (1 pracovní úraz s pracovní neschopností a 10 drobných poranění). V roce 2015 se společnost zabývala postupy ke snížení ztrát dřevní hmoty. Největší investiční akcí bylo započtení projektu na zvýšení výkonu výroby z 260 tisíc tun na 270 tisíc tun ročně.

Dozorčí rada má 5 členů, představenstvo má jednoho předsedu a dva členy. Organizační struktura společnosti lze vidět v následujícím schématu.

Obr. 3.1 Organizační schéma společnosti Lenzing Biocel Paskov a.s.



Zdroj: Příloha k účetní závěrce obchodní společnosti 2015

3. 1. 4 Rok 2016

Obrat společnosti za rok 2016 činil 5,1 mld. Kč (v meziročním srovnání došlo k poklesu o 9,8 %). Tohoto nižšího obratu bylo dosaženo díky nižšímu objemu prodaných výrobků a poklesu ceny buničiny na světových trzích. V roce 2016 byla provedena celozávodní odstávka, během níž byla provedena významná investiční akce pro navýšení výrobní kapacity. Tato odstávka měla za následek nižší využití výrobní kapacity v tomto roce. Podobně jako v minulých letech plyne 95 % tržeb z prodeje hlavního produktu a zbylých 5 % představuje prodeje vedlejších produktů. Prodejem přebytků vlastní elektrické energie získala společnost 54,8 mil. Kč. Výkonová spotřeba klesla oproti roku 2015 na 3,5 mld. Kč, což je zapříčiněno stále nízkou hladinou cen vstupního materiálu a také nižším objemem výroby. Provozní zisk za rok 2016 činil 1 375,1 mil. Kč a celkový výsledek hospodaření byl 1 296,8 mil. Kč. Do mateřské společnosti bylo v tomto roce dodáno 245 tisíc tun buničiny, vedlejších produktů bylo prodáno 54 tisíc tun. Jelikož kůrovcová kalamita pokračovala i v tomto roce, pohybovaly se ceny vstupního materiálu nízko, a opět bylo třeba řešit řízení skladových zásob.

Počet zaměstnanců dosáhl v roce 2016 čísla 368. Zaměstnanci podstupovali opět školení, semináře a workshopy. Výuka cizího jazyka byla poskytnuta 62 zaměstnancům. Společnost

jako každý rok spolupracuje se školami v rámci poskytování odborných praxí a letních brigád. V roce 2016 byly zaznamenány 3 pracovní úrazy s pracovní neschopností a 8 drobných poranění.

V tomto roce došlo k dokončení investiční akce na zvýšení výkonu organizace. Další významné investice měly za cíl zvýšit kvalitu vyráběné buničiny, snížení vlivu vznikajících pachových látek na okolní prostředí, řízení emisí, snížení hlukových zátěží, aj. Byla zahájena příprava projektu na zvýšení produkce na 285 tisíc tun ročně.

Osobní náklady činily v tomto roce 259 180 tis. Kč, z toho mzdové náklady 191 611 tis. Kč, náklady na sociální pojištění, zdravotní pojištění a ostatní náklady 67 569 tis. Kč - náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění 63 027 tis. Kč a ostatní náklady 4 542 Kč. Mzdy zaměstnanců byly ve výši 180 821 tis. Kč a mzdy členů řídicích orgánů 10 790 tis. Kč.

Dozorčí rada má 3 členy a jednoho předsedu, představenstvo předsedu a dva členy.

3. 1. 5 Rok 2017

V roce 2017 dosáhla společnost obrátu 5,6 mld. Kč. Došlo k nárůstu prodeje hotových výrobků a také ke zvýšení ceny buničiny na mezinárodních trzích. Objem výroby v tomto roce dosáhl 262 tisíc tun buničiny. Tržby za buničinu tvoří 96 % a tržby za vedlejší produkty tvoří 4 % celkových tržeb. Prodejem přebytků energie bylo v tomto roce utrženo 63,6 mil. Kč. Na zahraničních trzích bylo realizováno 92 % celkového obrátu. V tomto roce čelila společnost významnému pohybu kurzů zapříčiněnému měnovou politikou České národní banky.

Výkonová spotřeba byla v porovnání s minulým rokem nižší, a to 3,46 mld. Kč především díky nízkým cenám vstupních surovin a optimalizace v oblasti výrobních nákladů. Provozní zisk ve výši 1 909,3 mil. Kč. V tomto roce bylo prodáno mateřské společnosti 261 tisíc tun finálního produktu a dále bylo prodáno také 35 tisíc tun vedlejších produktů.

Situace na trhu dřeva zůstává, co se týče kůrovcových kalamit, stále stejná.

V roce 2017 evidovala společnost 380 zaměstnanců. Společnost předpokládá do dalších let mírný nárůst zaměstnanosti díky plánovanému zřizování nových pracovních míst ve výrobě. Opět probíhala řada základních školení. V tomto roce probíhalo také ve spolupráci s mateřskou společností školení v oblasti soft skills v anglickém jazyce. V tomto roce byla zahájena takzvaná interní akademie, což je projekt interního vzdělávání pro všechny zaměstnance, kteří mají možnost získávání informací z jednotlivých oblastí celé společnosti, jako například strategie společnosti, bezpečnost práce, požární ochrana, technická a personální oblast, nákup a prodej, aj. Ve výuce cizích jazyků byly v tomto roce provedeny také změny – byly zavedeny efektivnější skupiny pro ještě lepší pokrok ve výuce. Od začátku roku začal platit také „Senior program“ (více viz kapitola 2.1.8.).

V oblasti bezpečnosti práce byly provedeny v tomto roce organizační změny a zahájena revize vnitropodnikových norem s cílem jejich provázání s praxí. V tomto roce došlo ke čtyřem pracovním úrazům s pracovní neschopností a 13 drobným poraněním.

Osobní náklady v roce 2017 dosáhly výše 286 549 tis. Kč. Skládají se ze mzdových nákladů ve výši 211 585 tis. Kč, nákladů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění ve výši 69 728 tis. Kč a ostatních nákladů 5 236 tis. Kč. Mzdové náklady zaměstnanců činily 200 270 tis. Kč a mzdové náklady členů řídicích orgánů 11 315 tis. Kč. Dozorčí rada má 3 členy a jednoho předsedu, představenstvo předsedu a dva členy – stav je tedy shodný s minulým rokem.

3. 1. 6 Benefit roku 2015

Základním benefitem společnosti je dovolená v rozsahu 5 týdnů, tedy čtyři povinné týdny ze zákona a jeden týden jako benefit navíc. V oblasti vzdělávání nabízí svým zaměstnancům prohlubování a zvyšování kvalifikace podle zákoníku práce.

Další benefit je potom z oblasti stravného. Společnost zabezpečuje svým zaměstnancům stravování v závodní jídelně či kantýně, pokud odpracovali alespoň 3 hodiny v daný den, nebo byli vysláni na pracovní cestu kratší než 5 hodin. V tomto roce poskytuje společnost svým zaměstnancům benefit ve výši veškerých režijních nákladů (nikoliv hodnotu potravin) v rozsahu 1 polévky, 1 hlavního jídla, 1 salátu a 1 moučníku. Dále poskytne společnost těmto zaměstnancům příspěvek na hodnotu potravin 1 hlavního jídla v hodnotě 11 Kč na ranní směně a 12 Kč na odpolední a noční směně. Pokud trvá pracovní směna déle než 11 hodin (včetně povinných přestávek) má zaměstnanec nárok na další jedno hlavní jídlo, polévku, salát i moučník. Tento benefit účtuje společnost na vrub daňově neuznatelných nákladů. Tohoto benefitu mohou navíc využít i bývalí zaměstnanci, kteří odešli do důchodu a stravují se nadále v závodní jídelně v Paskově. Tito bývalí zaměstnanci se mohou také stravovat v restauračních zařízeních, přičemž je jim v tomto případě poskytnut příspěvek ve výši 60 % ceny hlavního jídla, které bude smluvně dohodnuto s dodavatelem, kterého společnost sama vybírá.

Společnost dále přispívá v tomto roce svým zaměstnancům na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření částkou 1 000 Kč bez ohledu na výši příspěvku zaměstnance.

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nabízí svým zaměstnancům benefit ve formě cafeteria systému na rehabilitační, zdravotně-preventivní, rekreační a jazykově vzdělávací aktivity. Pro tento případ jsou zaměstnanci rozděleni do tří skupin, od čehož se odvíjí výše ročního příspěvku. Skupina I jsou ostatní zaměstnanci v denních směnách – výše příspěvku je 2 700 Kč na rok. Skupina II jsou zaměstnanci směnových provozů a zaměstnanci na pracovištích s rizikem infekce – výše příspěvku je 3 200 Kč na rok. Třetí skupinou jsou zaměstnanci v pracovním riziku kategorie 3, jejichž nárok představuje částku 4 700 Kč/rok.

Nyní si uvedeme podmínky pro nárok na tento příspěvek. Tento benefit náleží všem zaměstnancům po odpracování minimálně šesti měsíců ve společnosti. Pokud dojde v průběhu roku k přesunu zaměstnance mezi skupinami, má nárok na příspěvek té skupiny, ve které pracoval po větší část roku. Tento příspěvek lze čerpat formou návštěvy ve smluvních zařízeních v regionu (fitness, masáže, solária, bazény, koupaliště), formou vitamínových balíčků, formou zdravotně-relaxačních či rekreačních pobytů v rámci Evropy zprostředkované českou cestovní kancelář v minimální hodnotě 500 Kč, či formou jazykových kurzů. Pokud dojde k překročení, bude převyšující částka přičtena zaměstnanci ke mzdě. Nevyčerpanou částku lze ve dvouletém období přenést do dalšího roku. Tento benefit vede společnost jako daňově neúčinný náklad a pro zaměstnance je osvobozen od daně z příjmu.

Nyní se budeme pohybovat v oblasti odměňování zaměstnanců. Jako benefit můžeme uvést nárok na roční bonus. Nárok na tento benefit mají pouze ti zaměstnanci, kteří byli po celý rok v pracovním poměru společnosti, nebo ti, kteří v daném roce rozvázali poměr z důvodu odchodu do důchodu (starobního, invalidního i před důchodu), z důvodu organizační změny, z důvodu zdravotní nezpůsobilosti, nebo skončení doby určité. Pokud poté zaměstnanec pracoval ve společnosti pouze po část roku, bude mít nárok na poměrnou část bonusu dle skutečně odpracovaných měsíců. Společnost vyplácí bonus ve výši 10 % či 15 % z dvanáctinásobku základní mzdy (tarifní nebo smluvní) platné v průběhu roku. Druhou variantou je bonus ve výši 8 % z dvanáctinásobku základní smluvní nebo tarifní mzdy navýšené o roční souhrn směnových paušálů a příplatků za hodnocené období. Tento bonus se vyplácí po schválení účetní závěrky valnou hromadou, zpravidla v březnu následujícího roku. Tento benefit se samozřejmě odvíjí od vývoje situace podniku a může být představenstvem kdykoliv změněn, přerušen či úplně zrušen.

Dalším benefitem v oblasti odměn je i mimořádná odměna, kterou poskytuje společnost za plnění zásadních, mimořádných či jednorázových úkolů zaměstnancem. Tento bonus není ve mzdových předpisech nijak kvantifikován, je tedy individuální.

Společnost se také snaží motivovat své zaměstnance k bezpečné a bezúrazové práci. Zavedla proto motivační paušál, který má formu měsíčního paušálu měnícího se dle odpracovaných hodin. Tento paušál se odvíjí od ztížených pracovních podmínek a od míry úrazovosti na jednotlivých pracovištích. Tento benefit se pohybuje v rozmezí od 200 Kč do 900 Kč v závislosti na jednotlivých pracovištích a profesích.

Stabilizační odměnou rozumějme odměnu za dlouholetou práci ve společnosti. Tato odměna je vyplácena měsíčně na základně délky odpracovaných let v a.s. Pokud zaměstnanec pracuje ve společnosti 5 let, má nárok na základní odměnu 100 Kč za měsíc. Za každý další odpracovaný

rok se přičítá k dané základní odměně 30 Kč (po šesti letech je to tedy 130 Kč/měsíc, po sedmi letech 160 Kč/měsíc, atd.). Společnost si stanovuje možnost tuto odměnu krátit či odejmout v případě porušení pracovní kázně či nedosahování požadovaných pracovních výsledků zaměstnancem. Netýká se zaměstnanců pracujících u společnosti na základě pracovních dohod. Společnost poskytuje svým zaměstnancům také odměny při významných životních jubileích. Tento benefit se týká zaměstnanců, kteří oslavili výročí 50 let, nebo odchází poprvé do důchodu. Výše benefitu se odvíjí od délky odpracovaných let ve společnosti. Od 5 do 10 let je to 5 000 Kč, nad 10 do 15 let 6 000 Kč, nad 15 do 20 let 8 000 Kč, nad 20 do 25 let 10 000 Kč a nad 25 let je to 12 000 Kč. Příspěvek musí být vyplacen pouze v tom roce, na který životní jubileum připadá. Pokud chce zaměstnanec v tomto případě využít pro oslavu společenskou místnost společnosti, má nárok na její bezplatné použití.

Podobným benefitem je odměna při prvním odchodu do starobního, invalidního, či předčasného důchodu. Opět se odvíjí od počtu odpracovaných let a stanoví se jako násobek průměrné měsíční hrubé mzdy dle zákoníku práce.

Tab. 3.2 Výše násobku příspěvku při odchodu do důchodu

Počet odpracovaných let	Výše násobku příspěvku
od 10 do 15 let	Jednonásobek
nad 15 do 20 let	Dvojnásobek
nad 20 do 25 let	Trojnásobek
nad 25 do 30 let	Čtyřnásobek
nad 30 let	Pětinásobek

Zdroj: Soubor mzdových předpisů obchodní společnosti

Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr a odejde do invalidního důchodu následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání obdrží navíc ještě osminásobek průměrné měsíční mzdy.

Společnost také podporuje a odměňuje dárce krve. Tento benefit se poskytuje na základě získaných ocenění podle počtu odběrů.

Tab. 3.3 Výše odměny na podporu dárcovství krve

Získané ocenění	Odměna
Bronzová Jánského plaketa (10 odběrů)	1 500 Kč
Stříbrná Jánského plaketa (20 odběrů)	2 000 Kč
Zlatá Jánského plaketa (40 odběrů)	3 000 Kč
Zlatý kříž ČČK 3. třídy (80 odběrů)	4 000 Kč
Zlatý kříž ČČK 2. třídy (120 odběrů)	5 000 Kč
Zlatý kříž ČČK 1. třídy (160 odběrů)	6 000 Kč

Zdroj: Soubor mzdových předpisů obchodní společnosti

V oblasti pracovní doby nabízí společnost jako benefit pružnou pracovní dobu. Základní pracovní doba, ve které musí být zaměstnanec přítomen na svém pracovišti je od 9:00 do 14:00 hodin. Volitelná pracovní doba je potom od 6:00 do 9:00 a odpoledne od 14:00 do 19:00 hodin.

3. 1. 7 Benefitů roku 2016

Nárok na dovolenou zůstává stejný v rozsahu 5 týdnů. Taktéž pro stravné platí naprosto stejné podmínky jako v minulém roce.

V oblasti příspěvku na doplňkové penzijní připojištění došlo ke změně a zaměstnavatel v tomto roce přispívá svým zaměstnancům měsíčně 1 100 Kč.

Společnost navýšila i podporu aktivit formou cafeteria. V tomto roce přispívá první skupině 3 000 Kč/rok, druhé skupině 4 000 Kč/rok a třetí skupině 5 500 Kč/rok na jejich rehabilitační, zdravotně-preventivní, rekreační a jazykově vzdělávací aktivity. Podmínky pro čerpání zůstávají stejné.

Žádná změna není ani v ročním bonusu. Podmínky jsou stejné a procento ani základna pro výpočet se nijak neliší od roku 2015.

K drobné změně došlo u benefitu při významných životních jubileích. Byla upravena poslední skupina nad 25 let, nově od 25 do 30 let odměna 12 000 Kč. A dále byla přidána skupina pracovníků nad 30 let, které je odměněna částkou 14 000 Kč. Všechny ostatní benefity jsou shodné s rokem předcházejícím.

3. 1. 8 Benefitů roku 2017

V roce 2017 došlo opět k navýšení příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění svých zaměstnanců na částku 1 200 Kč za měsíc. Nyní se ještě podíváme na podmínky platící pro tento benefit. Zaměstnanec má na něj nárok od prvního měsíce nástupu do zaměstnání, nezávisle na délce pracovní smlouvy a zkušební době. Zaměstnanec musí mít uzavřenu smlouvu s penzijní společností s minimálním měsíčním vkladem 100 Kč měsíčně. Příspěvek hradí zaměstnavatel přímo na příslušný účet vedený u penzijní společnosti.

Velkou změnou tohoto roku bylo, že společnost již neprovozuje vlastní závodní jídelnu. Jídla má od října roku 2017 nového vlastníka a tedy i podpora stravného už probíhá jinak. Výše je stále stejná, ale účetnictví se liší. Nyní už nemá společnost náklady i výnosy závodní jídelny, ale pouze náklady dle přijatých faktur od externí firmy.

V tomto roce nedošlo k navýšení cafeteria a bonus je tak shodný s rokem 2016. Došlo k aktualizaci mzdových předpisů a benefit při významných jubileích byl rozdělen na dvě části – odměna životního jubilea 50 let a odměna při prvním odchodu do důchodu. Při životním jubileu 50 let věku Tab. 3.4, a při prvním odchodu do důchodu Tab. 3.5.

Tab. 3.4 Odměna při životním jubileu

Počet odpracovaných let	Odměna
Od 5 do 10 let	5 000 Kč
Od 10 do 15 let	6 000 Kč
Od 15 do 20 let	8 000 Kč
Od 20 do 25 let	10 000 Kč
Od 25 do 30 let	12 000 Kč
Nad 30 let	14 000 Kč

Zdroj: Soubor mzdových předpisů obchodní společnosti

Tab. 3.5 Odměna při prvním odchodu do důchodu

Počet odpracovaných let	Odměna
Od 5 do 10 let	5 000 Kč
Nad 10 do 15 let	6 000 Kč
Nad 15 do 20 let	8 000 Kč
Nad 20 do 25 let	10 000 Kč
Nad 25 do 30 let	12 000 Kč
Nad 30 do 35 let	14 000 Kč
Nad 35 do 40 let	16 000 Kč
Nad 40 let	18 000 Kč

Zdroj: Soubor mzdových předpisů obchodní společnosti

Od tohoto roku také začal platit takzvaný senior program. Společnost se dotáže každého zaměstnance 3 roky před jeho důchodovým věkem, kdy zamýšlí odejít do důchodu a ukončit tak pracovní poměr ve společnosti. Jelikož bude nutné na tuto pozici zaškolit nového pracovníka, bude stanoven zaškolující zaměstnanec, kterému přísluší jednorázová odměna stanovená dle profese a pracovního místa. Navíc za každý měsíc zaškolování náleží školiteli odměna ve výši 1 000 Kč. Na benefity v tomto programu mají nárok zaměstnanci v „karenční době“, což je období 3 let, které předchází datu dosažení jejich důchodového věku. Mezi tyto benefity patří dovolená navíc – dovolená se zvyšuje o 3 dny ročně u 7,5 hodinových směn a o 2 dny v případě 11 hodinových směn. Druhým benefitem je odměna při předčasném odchodu do důchodu. Kromě odměn podle kolektivní smlouvy má zaměstnanec navíc nárok i na jednorázovou odměnu ve výši jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Třetím benefitem je penzijní připojištění – v průběhu karenční doby přispívá zaměstnavatel svému zaměstnanci příspěvek navýšený o 100 % hodnoty příspěvku platného v daném roce podle

kolektivní smlouvy a tento nárok trvá po dobu 36 měsíců. V roce 2017 má tento benefit tedy hodnotu 2 400 Kč.

O zaměstnaneckých benefitech informuje společnost své zaměstnance při nástupu do zaměstnání. Jelikož projevili zaměstnanci ve firmě zájem o větší informovanost, poskytuje při změnách společnost všem zaměstnancům jejich vlastní kopii kolektivní smlouvy.

Společnost účtuje o zaměstnaneckých benefitech pomocí nákladových účtů. Fond tedy tvořen není. Stravné účtuje od roku října 2017 společnost jako náklad zčásti daňově uznatelný a zčásti neuznatelný. Režijní náklady se účtují na účet 548.7100 – *Ostatní provozní náklady (příspěvek stravování Biocel daňový)*, který je daňově uznatelný a tyto náklady za rok 2018 činily 2 339 347 Kč. Zbylé daňově neuznatelné náklady na hodnotu potravin účtuje firma na účet 548.7110 – *Ostatní provozní náklady (příspěvek stravování Biocel nedaňový)*, jehož konečný zůstatek k 31. 12. 2018 činil 633 575 Kč. Dále také analyticky rozlišuje společnost podporu stravného pro bývalé zaměstnance v důchodu. Tyto služby účtuje skrze účet 548.7210 – *Ostatní provozní náklady (příspěvek stravování důchod)* a v roce 2018 činily náklady 1 035 649 Kč. Ostatní zůstatky účtů jsou uvedeny ke konci roku 2017, ale jelikož bylo stravné účtováno v roce 2017 pouze po část roku takto, byly uvedeny náklady za rok 2018. Dalším benefitem je penzijní připojištění, které je účtováno na účet 527.000 – *Zákonné sociální náklady*. Za rok 2017 bylo vynaloženo na tento benefit 5 236 800 Kč. Příspěvky formou cafeteria systému eviduje společnost na účtu 548.7010 – *Ostatní provozní náklady (ostatní nezahrnované do základu)* a zůstatek činil 3 055 072 Kč. Všechny ostatní benefity a odměny jsou považovány za příplatky ke mzdě a proto je firma účtuje pomocí účtu 521 – *Mzdové náklady*. Tento účet není nijak analyticky členěn, a proto není možné zjistit náklady na příslušné benefity a další příplatky ke mzdě. Zůstatek ke konci roku činil 197 047 327 Kč. Firma tvoří zálohu na výplatu ročního bonusu. Výplata bonusu se odvíjí od výsledků celé skupiny a tvorba této zálohy se během roku mění a přizpůsobuje aktuálnímu stavu. Účtování je skrze účty 554 – *Tvorba a zúčtování ostatních rezerv* a účet 459 – *Ostatní rezervy*. Jelikož je firma povinná účtovat i dle IFRS, účtuje také o zaměstnaneckých požitcích dle IAS 19.

3. 2 CIREX CZ s.r.o.



Druhou firmou, u které se budeme věnovat zaměstnaneckým benefitům je firma CIREX CZ s.r.o. nacházející se v Průmyslovém parku v Kopřivnici Vlčovicích. Společnost je slévárnou přesného lití a svým zákazníkům nabízí přesné odlitky z oceli vyrobené s použitím metody ztraceného vosku. Na našem trhu působí firma již od roku 1992, kdy byla zapsána do obchodního rejstříku (28. 5. 1992). Společnost se pyšní zcela automatizovaným výrobním procesem a nabízí tak vysokou kvalitu výrobků. Výrobky společnosti jsou využívány převážně v automobilovém průmyslu, dále pak v oblasti vodovodních technologiích, potravinářském a farmaceutickém průmyslu, energetickém průmyslu, leteckém průmyslu, medicíně a dalších odvětvích. Pro zajímavost dodává firma komponenty svým zákazníkům, mezi něž patří Škoda, Mazda, Nissan, Mercedes-Benz, Opel, BMW, Porsche, Audi, a další.

Společnost je rozdělena do 3 větví. Největší slévárna, ředitelství a tedy i středobod společnosti se nachází v Nizozemí v Almelu. Dvě pobočky se nachází právě v Kopřivnici a poslední pobočku má společnost na Slovensku. Slévárna v Nizozemí má kapacitu tavení asi 4 000 tun oceli ročně a zaměstnává asi 135 lidí. Kapacita první výrobní pobočky v Kopřivnici je 1 000 tun oceli za rok a přibližný počet zaměstnanců je 80 – v Kopřivnici jsou specializováni na složitější ocelové díly. Druhá kopřivnická pobočka, zabývající se dokončením a obráběním – tedy tryskáním, broušením, mechanickým obráběním, zaměstnává asi 145 pracovníků. Stejnou funkci má také pobočka na Slovensku, která je menší a zaměstnává asi 40 pracovníků.

3. 2. 1 Historie společnosti

Historie společnosti sahá do roku 1947, kdy v Eindhovenu ve své fyzikální laboratoři Philips začínají experimentovat s přesným litím voskových modelů. Od roku 1952 se modely odlévají metodou ztraceného vosku mimo laboratoře. Od roku 1961 odlévá své modely společnost Twentsche IJzergieterij do pískové formy. Tato společnost je součástí společnosti Philips. V roce 1963 vzniká holandská pobočka CIREX v Almelo a to fúzí tří společností - Twentsche IJzergieterij (Borne), Wasmodelgieterij Werkspoor (Amsterdam) a Wasmodelgieterij Philips (Eindhoven).

Od roku 1964 je spuštěna výroba nové společnosti CIREX. Na konci 60. let se společnost nevedlo moc uspokojivě a proto dochází k reorganizaci a společnost Philips se stává jediným vlastníkem. V 70. letech se společnosti začíná dařit, obraty se ztrojnásobují. Stejně tak pokračuje společnost i v 80. letech až do roku 1990, kdy dochází k mohutnému požáru, kterým

je téměř polovina provozu zničena. Díky obětavosti zaměstnanců se výroba po třech týdnech opět rozjíždí.

Jelikož se společnosti daří a obraty rostou, expanduje firma v roce 1992 na český trh a se společností TATRA zakládá společný podnik TATRAREX. V roce 2000 je do divize voskových modelů nainstalován první robot. V roce 2001 přebírá společnost CIREX dosavadních 30 % podílu společnosti TATRA a česká pobočka je přejmenována na CIREX CZ. Společnost se o dva roky později přesunuje z objektu společnosti TATRA do nové budovy. Od roku 2010 byl zahájen provoz ve druhé hale české pobočky. Od roku 2017 je část dokončovacích prací přesunuta do nově vzniklé pobočky na Slovensku ve Staré Ľubovni.

3. 2. 2 Výroba

Počátkem výroby je vývoj a výroba forem neboli matric. Formy jsou vyrobeny z hliníku nebo oceli z vlastních zdrojů a musejí přesně odpovídat budoucímu odlitku. V dalším kroku je do hotových matric vstřikován pod tlakem tekutý vosk pomocí automatických vstřikolisů. Vosk v matici zatuhne a po vyjmutí získáme voskový model, který je kompletován do vyšších sestav, takzvaných voskových stromečků. Část modelu je mírně natavena, přilepena na voskovou větvíčku a tyto větvíčky jsou lepeny na centrální kůly, čímž vznikne podoba stromečku. Na konci centrálního kůlu se nachází nálevka, pomocí níž se do sestavy nalije roztavený kov. Tyto voskové modely jsou totožné s končnými výrobky, tedy odlitky.

Stromečky jsou v další části výrobního cyklu oplachovány v lihu kvůli odstranění povrchových nečistot a následně jsou pokryty několika vrstvami keramického obalu, z něhož je poté vosk pomocí horké páry (120 °C) vytaven a vzniká tím keramická skořepina připravena k odlévání. Odtud pochází název této výrobní metody „Odlévání metodou ztraceného vosku“. Většina zbylého vosku je znovu vrácena do výrobního procesu.

Nyní projdou stromečky procesem žíhání, kdy jsou zahřáty na určitou teplotu (přibližně 1 000°C) k zamezení teplotního šoku, a díky tomuto procesu je možné odlívat výrobky s tenkou stěnou. Takto připravené stromečky jsou již nyní naplněny roztavenou železnou taveninou, která byla roztavena v tavicí peci a ohřata na lící teplotu, což je asi 1 600°C. Nyní je naplněný stromeček dopraven na chladicí linku, kde probíhá řízené chlazení. Po vychlazení se pomocí pneumatického kladiva, odřezávání a oklepávání začne odstraňovat keramický obal z odlitku. Poslední částí celého výrobního cyklu jsou dokončovací operace. Z odlitku musí být odstraněny veškeré zbytky keramiky, k čemuž se využívá metoda tryskání pomocí ocelových broků, písku nebo vodního děla. Nyní je odlitek vizuálně zkontrolován z důvodu výskytu jakékoliv vady. Takto schválený odlitek může být dále frézován, soustružen, může být doplněn otvory či závitů aj. Firma nabízí i tepelné zpracování či povrchovou úpravu odlitků. Než výrobek opustí firmu

ke konečnému odběrateli, prochází celou řadou konečných kontrol. Kontrola rozměru, chemická analýza materiálu, penetrační kontrola výskytu trhlin uvnitř odlitku, rentgenová kontrola na porozitu materiálu, kalibrace a kamerové kontroly. Po úspěšném projití všech kontrol je výrobek připraven na dodání zákazníkovi.

Zdroj: <https://cirex.cz/>

3. 2. 3 Rok 2015

Česká firma má dva zahraniční jednatele společnosti a jediného vlastníka, kterým je CIREX Holding B.V. Její organizační struktura je následující: útvar výroby, útvar nákupu a útvar účetnictví. Oblast prodeje, marketingu a objednávek je pokryta mateřskou společností v Holandsku.

Rok 2015 hodnotí společnost jako mírně nadprůměrný. V oblasti dokončovacích operací výrobků dodaných holandskou pobočkou došlo sice k poklesu výroby oproti plánu, ale proces byl doplněn o nové technologie a byl přizpůsoben konkrétním požadavkům zákazníků. Tržby v tomto roce činily 190 281 tis. Kč. Výsledek hospodaření před zdaněním dosáhl 18 587 tis. Kč.

Společnost má jediného odběratele a tím je sesterská společnost CIREX v Almelo, která je jediným zadavatelem zakázek a rozhoduje tak o množství produkce společnosti. V tomto roce bylo na investiční akce vyčleněno 5 308 tis. Kč.

Bylo odlito 13 773 kusů taveb a plánová kapacita 280 taveb týdně byla překročena o 55 taveb za týden. Byly zavedeny nové výrobky a některé stávající projekty byly nahrazeny novými s cílem snižovat externí náklady a být flexibilní na požadavky zákazníků. Mezi investiční akce bychom mohli zmínit nákup a uvedení do chodu nového CNC stroje, vybudování nového pracoviště, byla vybudována manipulační rampa, výrobní prostory byly vybaveny rychlouzavíracími dveřmi a byla provedena generální oprava zařízení na opravu voskových modelů. Oproti minulému roku klesla zmetkovitost výroby – průměr za tento rok byl 6,62 % na kusy a 3,65 % na finance. V oblasti kvality byla provedena řada auditů s kladným hodnocením. Zákaznické reklamace se pohybovaly na nízké úrovni.

Průměrný počet zaměstnanců byl 145 a toto číslo se flexibilně přizpůsobovalo objemu zakázek. Na konci roku evidovala společnost 149 zaměstnanců, z toho 76 mužů a 73 žen. Technicko-výzkumných pracovníků bylo 15, 20 zaměstnanců režijních a 114 výrobních. Společnost sleduje i průměrný věk zaměstnanců, který činil 44,7 let (u mužů 43,7 let a 45,9 u žen). Další kategorií, kterou společnost sleduje u svých zaměstnanců je vzdělanost – vysokoškolsky vzdělaných bylo 6 zaměstnanců, středoškolsky vzdělaných 3 zaměstnanci, vyučených 97 a 11 zaměstnanců se základním vzděláním. Nemocnost se pohybovala na úrovni

6,2 %. Osobní náklady činily 53 110 tis. Kč – z toho mzdové náklady 38 021 tis. Kč, náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění 12 793 tis. Kč a sociální náklady 2 296 tis. Kč.

Tab. 3.6 Mzdové náklady společnosti CIREX CZ s.r.o. 2015

	Počet zaměstnanců	Mzdové náklady (v tis. Kč)	Sociální a zdravotní pojištění (v tis. Kč)	Sociální náklady (v tis. Kč)
Zaměstnanci	112	28 135	9 467	1 699
Vedoucí pracovníci	33	9 886	3 326	597
Celkem	145	38 021	12 793	2 296

Zdroj: Příloha k účetní závěrce obchodní společnosti 2015

3. 2. 4 Rok 2016

Ve vedení, organizační struktuře a vlastnictví společnosti nedošlo k žádné změně. Tento rok považuje společnost za lehce nadprůměrný – ať už výrobně, tak v oblasti renovace technologie. Celkové tržby byly vykalkulovány na 407 111 tis. Kč a výsledek hospodaření před zdaněním na 21 579 tis. Kč.

Společnost stále disponuje pouze jedním odběratelem, kterým je jeho mateřská společnost v zahraničí. Na investiční akce bylo v tomto roce vyčleněno 10 641 tis. Kč. Výrobní plán byl 12 885 taveb, přičemž skutečná hodnota byla 13 705 taveb – společnost tedy překročila výrobní plán o 6,3 %. Týdenní výrobní kapacity dosáhla úrovně 335 taveb týdně. Investiční akce jsou téměř totožné s předcházejícím rokem 2015.

Průměrný počet zaměstnanců byl v tomto roce 149. Ke konci roku měla společnost v evidenci 158 zaměstnanců – převládají ženy v počtu 80 proti mužům v počtu 78. Zaměstnanci byli rozčleněni takto: 14 technickohospodářských pracovníků, 23 režijních zaměstnanců, 121 výrobních zaměstnanců. Průměrný věk dosáhl úrovně 45,15 let – průměrný věk mužů činil 44,67 let a žen 45,64 let. Z pohledu vzdělání pracovalo v tomto roce ve společnosti 7 vysokoškolsky a 36 středoškolsky vzdělaných, vyučených 97 a se základním vzděláním 18. Nemocnost dosáhla 6,86 %. Osobní náklady činily 57 668 tis. Kč. Mzdové náklady byly 41 439 tis. Kč, náklady na sociální a zdravotní pojištění činily 16 229 tis. Kč, náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění 13 921 tis. Kč a ostatní náklady 2 308 tis. Kč.

Tab. 3.7 Mzdové náklady společnosti CIREX CZ s.r.o. 2016

	Počet zaměstnanců	Mzdové náklady (v tis. Kč)	Sociální a zdravotní pojištění (v tis. Kč)	Sociální náklady (v tis. Kč)
Zaměstnanci	123	30 665	10 302	1 708
Vedoucí pracovníci	35	10 774	3 620	600
Celkem	158	41 439	13 922	2 308

Zdroj: Příloha k účetní závěrce obchodní společnosti 2016

3. 2. 5 Rok 2017

Organizační struktura a vlastnické vztahy jsou opět stejné. Rok 2017 firma hodnotila jako nadprůměrný po všech stránkách chodu firmy – výrobní, technologické i zaměstnanecké. Což dokazují i výsledky tohoto roku - celkové tržby nyní dosáhly 707 167 tis. Kč, výsledek hospodaření před zdaněním činil 32 828 tis. Kč. Na investiční akce bylo vyčleněno 10 916 tis. Kč.

Plán výroby byl 12 885 taveb, přičemž ve skutečnosti byl ještě o zhruba 21 % převýšen a bylo odlito 15 603 taveb, což odpovídá 335 tadbám týdně. Firma opět zaváděla do výroby nové produkty, by zakoupen další CNC stroj, upravovaly se pracoviště z důvodu zeštíhlování výroby, řada zařízení byla modernizována. Nijak se neměnila ani zmetkovitost a kvalitu výroby prokázala i řada provedených auditů.

K 31. 12. 2017 zaměstnávala firma 198 zaměstnanců – 95 mužů a 103 žen. Bylo zaměstnáno 16 technickohospodářských pracovníků, 23 režijních pracovníků a 159 výrobních dělníků. Věkový průměr byl 43,66 let – muži byli průměrně mladší (42,42 let) než ženy (44,80 let). Co se týče vzdělání, zaměstnávala firma 8 vysokoškolsky vzdělaných, 33 středoškolsky vzdělaných, 136 vyučených a 21 pracovníků se základním vzděláním. Nemocnost činila 8,27 %. Osobní náklady byly 73 605 tis. Kč. Z toho mzdové náklady 53 189 tis. Kč, náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění 17 715 tis. Kč a ostatní náklady 2 701 tis. Kč.

Tab. 3.8 Mzdové náklady společnosti CIREX CZ s.r.o. 2017

	Počet zaměstnanců	Mzdové náklady (v tis. Kč)	Sociální a zdravotní pojištění (v tis. Kč)	Sociální náklady (v tis. Kč)
Zaměstnanci	159	38 296	12 755	1 945
Vedoucí pracovníci	39	14 893	4 960	756
Celkem	198	53 189	17 715	2 701

Zdroj: Příloha k účetní závěrce obchodní společnosti 2017

3. 2. 6 Zaměstnanecké benefity

Společnost má benefity zpracovány ve vnitřním předpise a každý rok vydává příslušné dodatky k tomuto předpisu s aktuální výší některých benefitů.

Základním benefitem je opět dovolená nad rámec zákonné povinnosti a činí 5 týdnů. Firma stanovuje celozávodní dovolenou, kdy je společnost uzavřena a nikdo nepracuje (pokud není domluveno jinak). Celozávodní dovolená musí být stanovena do konce ledna daného roku a nevztahuje se na pracovníky údržby, ostrahy, a dalších služeb. Zaměstnavatel také poskytuje navíc pracovní volno s náhradou mzdy v případech důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance. Je to sedm dnů při úmrtí manžela, druhá či dítěte a z toho jeden den k účasti na pohřbu. Dva dny k účasti na pohřbu jiných příbuzných (rodič, sourozenec, rodič či sourozenec manžela/manželky). Pokud navíc zaměstnanec sám zařizuje pohřeb, dostává jeden den volna navíc. V případech dalších vzdálenějších příbuzných jde o jeden den volna. Trochu veselejší jsou 3 dny při vlastní svatbě (z toho jeden den na obřad). Jeden den také na svatební obřad vlastních dětí, rodičů či sourozenců. Jeden den při narození dítěte a jeden den na převoz matky do a ze zdravotnického zařízení. Jeden den při stěhování v ten samý den. Jeden den k návštěvě zdravotnického zařízení. Pět dnů pro zaměstnance postižené živelnými pohromami, při kterých došlo ke škodě na jejich majetku. Dva dny pro osamělou matku či otce pečující o dítě do 12 let věku, přičemž tato absence se nemusí nijak prokazovat. Jako benefit bychom také mohli uvést zajišťování preventivních lékařských prohlídek zaměstnanců pro posouzení způsobilosti k výkonu povolání.

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům podporu stravování ve formě stravenek. Nárok na stravenky mají zaměstnanci, kteří mají v daném roce uzavřen ve firmě pracovní poměr. Pokud zaměstnanec odpracuje v daném dni alespoň 5 hodin, obdrží stravenku v hodnotě 90 Kč, přičemž 48 Kč hradí zaměstnavatel a zbylých 42 Kč zaměstnanec.

Nyní se podíváme na benefity ve vztahu k odměnám. Ve firmě jsou zaměstnanci odměňováni dle svého zařazení do tarifní třídy, popřípadě mají stanovenou smluvní mzdu. Za své pracovní úsilí může zaměstnanec získat odměnu ve formě jednorázové odměny. Firma odmění také zaměstnance, která přijde s nápadem na snížení nákladů či ke zlepšení – maximální hodnota odměny je 10 % úspory. Jako benefit bychom mohli považovat příplatek za zaučování nových pracovníků ve výši 6 Kč/hodinu za zaučovaného pracovníka. Dříve společnost nabízela i příplatek za pracovní prostředí. Nyní má v předpisech stanoveno, že provedla taková opatření, díky nimž mohlo dojít ke zrušení tohoto příplatku.

Dalším benefitem je benefit takzvaně za docházku. Pokud zaměstnanec odpracuje plnou délku své pracovní doby bez čerpání řádné dovolené či jiného přerušení práce, pokud tomu odpovídá kvalita jeho práce, pokud řádně využívá pracovní dobu a plní pokyny nadřízeného, vyplácí mu zaměstnavatel spolu se mzdou každý měsíc stanovenou částku. Tímto benefitem motivuje firma své zaměstnance k řádnému plnění fondu pracovní doby.

Tab. 3.9 Výše motivačního docházkového bonusu

Nepřítomnost	Výše odměny
0 – 0,5 dne	1 200 Kč
0,5 – 1 den	600 Kč
1 – 1,5 dne	400 Kč
1,5 – 2 dny	300 Kč
2 – 2,5 dne	150 Kč
2,5 – 3 dny	100 Kč
3 dny a více	0 Kč

Zdroj: Vnitřní předpis bchodní společnosti

Dalším benefitem je odměna za dlouhodobou práci pro společnost. Benefit je konstruován jako růst mezd za měsíc. Pokud trvá pracovní poměr 5 let a více, narůstá základní tarif o 0,75 %. Pokud pracovní poměr trvá 10 let a více, je nárůst měsíční tarifní třídy stanoven na 1,5 %. Tato odměna se vyplácí půlročně jako bonus s výplatou za červenec a prosinec daného roku. Tento benefit byl v roce 2016 ovšem zrušen a byl nahrazen zvýšením tarifů v roce 2016 a 2017. Pokud pracovní poměr trvá 20 let, odmění zaměstnance firma jednorázovou odměnou ve výši jedné měsíční mzdy (podléhá zdanění a odvodům pojistného).

Firma vyplácí svým zaměstnancům také roční bonus, který se odvíjí od dosažených výsledků organizace. Pokud je tedy v daném roce pozitivní výsledek hospodaření, jedná vedení společnosti s vedením závodu o vyplacení jednorázové finanční odměny.

V oblasti sociální výpomoci nabízí zaměstnavatel tříměsíční plat pozůstalým v případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (je to nad rámec právního odškodnění). Zaměstnavatel také může poskytnout jednorázovou odměnu ve výši jednoho platu v případě úmrtí zaměstnance, které nemá souvislost s výkonem práce.

Zaměstnavatel slavící jubileum 50,55 a 60 let má nárok na odměnu při životním jubileu, pokud byl jeho pracovní poměr nepřetržitý. Pokud pracoval ve společnosti 5 - 10 let, přísluší mu jednorázová odměna 3 000 Kč. Pokud trval poměr déle než 10 let, je to 3 500 Kč. Stabilizační odměna vyzdvihuje délku nepřetržitého trvání pracovního poměru.

Tab. 3.10 Výše odměny při pracovním výročí

Pracovní výročí	Odměna
10 let	3 000 Kč
15 let	4 000 Kč
20 let	5 000 Kč
25 let	6 000 Kč
30 let	7 000 Kč

Zdroj: Vnitřní předpis obchodní společnosti

Další odměnou je odměna v případě prvního odchodu do starobního či invalidního důchodu. Opět se tato odměna odvíjí od délky trvání pracovního poměru. Pokud pracoval zaměstnanec ve společnosti více než třicet let, náleží mu odměna ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Pokud byl poměr kratší, a to od 15 do 30 let, je to dvojnásobek měsíční mzdy. Jednu měsíční mzdu v případě, že poměr trval méně než 15 let. Pokud ovšem došlo ke skončení pracovního poměru výpovědí či dohodou, nebo z důvodu organizačních změn, nárok na příspěvek nevzniká. Taktéž nárok nevzniká, pokud měl zaměstnanec v předcházejících 12 měsících neomluvenou absenci.

Zaměstnavatel podporuje dárcovství krev. Daruje-li zaměstnanec bezplatně krev, poskytne mu zaměstnavatel benefit ve výši 150 Kč za jeden odběr. V případech obdržení ocenění profesora Jánského, obdrží zaměstnanec jednorázovou finanční odměnu (viz tabulka).

Tab. 3.11 Výše odměny na podporu dárcovství krve

Obdržené ocenění	Výše odměny
Bronzová medaile	1 500 Kč
Stříbrný medaile	2 000 Kč
Zlatá medaile	2 500 Kč
Zlatý kříž ČČK 3. třídy	3 500 Kč
Zlatý kříž ČČK 2. třídy	4 000 Kč
Zlatý kříž ČČK 1. třídy	4 500 Kč

Zdroj: Vnitřní předpis obchodní společnosti

Zaměstnavatel také podporuje prohlubování kvalifikace, zvyšování kvalifikace a rekvalifikaci. Poskytuje svým zaměstnancům jazykové kurzy.

Dalším benefitem je příspěvek na dioptrická skla do pracovních brýlí, které zaměstnanec používá při výkonu své práce. Částka není nijak omezena, je pouze stanoveno, že si zaměstnanec sám zajistí dioptrická skla u svého ošetřujícího očního lékaře a zaměstnavatel uhradí jejich pořizovací cenu.

V případě penzijního připojištění poskytuje svým zaměstnancům firma měsíční příspěvek ve výši 3 % z jeho tarifní mzdy. Na tento příspěvek mají nárok zaměstnanci: pracující u zaměstnavatele na dobu neurčitou; dočasně pracovně neschopní, pokud si úraz nezpůsobili v opilosti; zaměstnanci, kteří byli povoláni do služby v ozbrojených silách armády ČR (maximálně po dobu 2 měsíců); zaměstnanci dočasně vykonávající veřejnou funkci; ženy na mateřské dovolené po dobu 6 měsíců od nástupu na dovolenou. Naopak zaměstnanci, kteří nárok na tento příspěvek nemají: jsou v pracovním poměru na dobu určitou; pokud jsou dočasně práce neschopni díky alkoholu či omamným látkám; zaměstnanci, kteří požádali o volno bez náhrady mzdy delší než 1 měsíc; ti, kteří obdrželi vyrozumění o výpovědi z důvodu porušení pracovní kázně a zaměstnanci ve výkonu trestu. Pro zajímavost jsou nyní vloženy dvě tabulky ukazující valorizaci tarifních tříd v roce 2015 a v roce 2018.

Tab.3.12 Tarifní mzda v roce 2015 (v Kč)

Třída	Výrobní a režijní zaměstnanci	Technickohospodářští pracovníci	
		minimum	maximum
1	11 837		
2	13 062		
3	14 632		
4	15 378	11 994	17 419
5	16 126	13 584	19 718
6	17 068	14 871	21 651
7	18 030	17 356	25 318
8	18 991	20 276	29 607
9	19 958	22 999	33 612
10	21 006	24 894	36 392
11	22 058	28 716	42 032

Zdroj: Vnitřní předpis obchodní společnosti

Tab. 3.13 Tarifní mzda v roce 2018 (v Kč)

Třída	Výrobní a režijní zaměstnanci	Technickohospodářští pracovníci	
		minimum	maximum
1	14 396		
2	15 670		
3	17 304		
4	18 081	16 918	22 655
5	18 859	18 600	25 087
6	19 838	19 957	28 187
7	20 840	22 335	30 757
8	21 839	25 424	35 547
9	22 845	27 429	38 654
10	23 935	29 433	41 594
11	25 030	33 475	47 560

Zdroj: Vnitřní předpis obchodní společnosti

Příspěvek na penzijní připojištění se tedy v roce 2015 pohyboval od 355 Kč (11 837 x 0,03) do 1 260 Kč (42 032 x 0,03). V roce 2018 se tento příspěvek pohyboval od 431 Kč (14 396 x 0,03) do 1 426 Kč (47 560 x 0,03).

Z důvodu motivace zaměstnanců k efektivnějším a kvalitnějším pracovním výkonům zavedl v roce 2016 zaměstnavatel benefit „efektivita kvalita“ ve formě finanční odměny 500 Kč (od roku 2018 je to 1 000 Kč). Tato odměna se týká výrobních zaměstnanců, nikoliv jejich teamleadrů. Teamleader má k dispozici odměnu ve výši násobku počtu členů skupiny a pětiset korun. Pokud má pod sebou tedy 5 zaměstnanců, rozděluje mezi ně odměnu ve výši 2 500 Kč. Tento bonus nesmí být rozdělován rovnoměrně ale dle kvality, množství odvedené práce a přístupu jednotlivých zaměstnanců k práci. Teamleader musí podat návrh písemnou formou nejpozději do třetího pracovního dne následujícího měsíce. Na tento příspěvek nevzniká zaměstnanci právní nárok.

Zvláštní benefit poskytuje také firma zaměstnanci, který dojíždí do zaměstnání 150 km z místa bydliště. V den nástupu do zaměstnání má zaměstnanec nárok na úhradu nákladů na ubytování (formu, četnost a výši nákladů stanovuje zaměstnavatel). Pokud použije k dopravě autobus či vlak, má nárok na úhradu ceny jízdenky. Pokud používá auto – potom jsou to náklady ve výši paušálu dle aktuálních cen pohonných hmot, ujetých kilometrů a dle dokladů k osobnímu automobilu. Zaměstnavatel přizpůsobuje tento benefit počtu odpracovaných směn v daném měsíci. Tento benefit se týká slovenských zaměstnanců, kteří se od roku 2018 stali zaměstnanci obchodní společnosti. Dříve pracovali ve firmě jako zaměstnanci personální externí agentury.

Mezi benefity, které firma nemá uvedeny ve svých vnitřních předpisech, ale jsou stanoveny pouze smluvně, patří například pružná pracovní doba, sick days či poskytnutí automobilu k soukromým účelům. Dále jsou dle aktuální situace podporovány zaměstnavatele i vánoční večírky. Příležitostně je také pro zaměstnance pronajata ledová plocha v Kopřivnici. Většinou před Vánoci poskytuje také firma svým zaměstnancům poukázky do obchodního řetězce Kaufland. Společnost informuje své zaměstnance o benefitech při nástupu do zaměstnání a dále pomocí nástěnek, informačních tabulí ve vstupních halách a skrze radu zaměstnanců, která zasedá čtyřikrát za rok.

Společnost CIREX CZ s.r.o. účtuje veškeré benefity pomocí nákladových účtů. Nevytváří tedy žádný fond. Většinu benefitů vede na účtu *521.105 Odměny a příplatky*. Tento účet dosáhl ke konci roku 2017 stavu 1 949 025 Kč. Stravenky účtuje zaměstnavatel běžným způsobem a za rok 2017 poskytl svým zaměstnancům stravenky v celkové hodnotě 1 794 911 Kč. Příspěvek na dioptrická skla se účtuje do nákladů pomocí účtu *501 – Spotřeba materiálu*, jakožto ochranné pracovní pomůcky. Za rok 2017 vynaložil na tento benefit náklady v hodnotě 45 382 Kč. Vánoční poukázky na nákup účtuje společnost pomocí účtu *518 – Ostatní služby*, jakožto

nedaňový náklad, za rok 2017 v hodnotě 153 000 Kč. K osobním účelům poskytuje společnost 4 auta svým zaměstnancům, a všechny auta jsou na leasing. Účtování provádí běžným způsobem – zaměstnancům jsou náklady sráženy ze mzdy, nebo každý měsíc předloženy k úhradě. Pokud dosáhne čistý zisk více než 8 % z celkového obratu, vyplácí svým zaměstnancům firma roční bonus v hodnotě 4 % z tarifní mzdy. Pokud je to do 8 %, vyplácí pouze 2 % z tarifní mzdy. Na tento benefit tvoří firma zálohu pomocí účtu 554 – *Tvorba a zúčtování ostatních rezerv* a účtu 459 – *Ostatní rezervy*. Za rok 2017 vytvořila firma rezervu v hodnotě 780 000 Kč (65 000 Kč za měsíc).

4 Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybraných obchodních společnostech

V této kapitole budou představeny výsledky dotazníkových šetření, která byla provedena v daných firmách s cílem zjistit spokojenost zaměstnanců obou firem v oblasti poskytovaných benefitů. Jelikož nabízí každá firma jiný systém benefitů, jsou dotazníky přizpůsobeny konkrétní firmě a jsou tedy drobně odlišné.

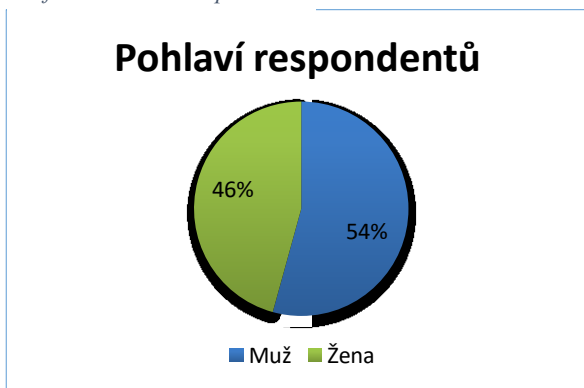
Na počátku proběhne vždy zanalyzování respondentů – rozdělení dle věku a pohlaví. Dále bylo cílem dotazníku zjistit hlavně spokojenost zaměstnanců s daným nastavením odměn. Respondenti odpovídali na otázku ohledně jejich informovanosti, obecné spokojenosti a také spokojenosti s konkrétním benefitem. Poté byla pozornost věnována jejich preferencím, protože jsme chtěli ověřit, zdali jsou shodné s internetovým průzkumem přiloženým ve druhé kapitole této diplomové práce. U společnosti Lenzing Biocel Paskov a.s. jsme se dále snažili zjistit, jestli jsou benefity pro zaměstnance důležité při výběru povolání. U společnosti CIREX CZ s.r.o. se snažíme zjistit, která forma poskytování benefitů je pro pracovníky atraktivnější. Má zvolení formy poskytování benefitů vliv na spokojenost zaměstnanců?

V poslední části této kapitoly jsou firmám navržena možná doporučení ke zlepšení nastavení systému odměn. Tato doporučení vycházejí z dotazníkových šetření. Také jsou zde nákladově zhodnoceny dvě nejpreferovanější varianty potenciálních nových benefitů.

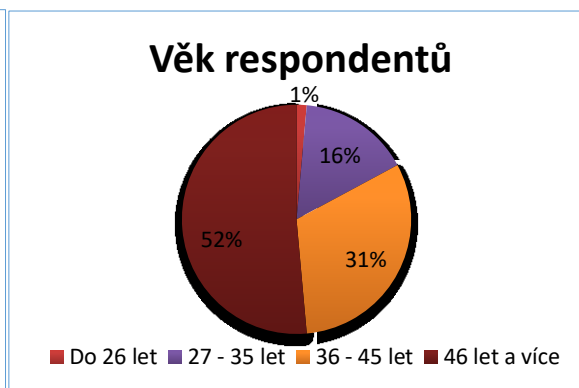
4.1 Lenzing Biocel Paskov a.s.

Dotazník, na který zaměstnanci firmy odpovídali, tvoří Přílohu č. 1 diplomové práce. Respondentů, kteří odpověděli na dotazník, bylo 70 (což odpovídá zhruba 18% návratnosti). Mezi těmito respondenty bylo 38 mužů a 32 žen. Věkové rozvržení lze vidět na grafu 4.1.1. Nejvíce bylo respondentů starších 46 let a to 36, dále potom 22 v kategorii 36 – 45 let, 11 respondentů v kategorii 27 – 35 let a v poslední kategorii (do 26 let) pouze jeden respondent.

Graf. 4. 1 Pohlaví respondentů



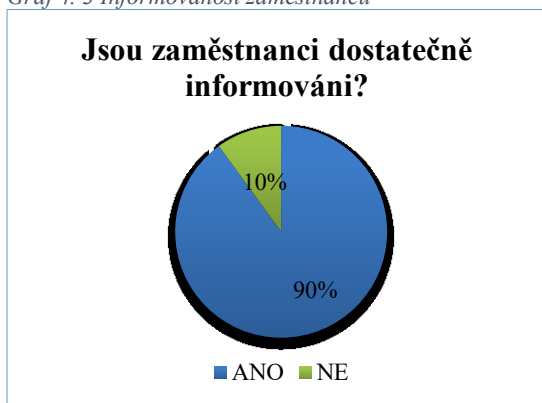
Graf 4. 2 Věk respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

První otázka zjišťuje, jak zaměstnanci vnímají svou informovanost zaměstnavatelem o všech možných výhodách, které mohou čerpat. Drtivá většina respondentů (63) si myslí, že byli zaměstnavatelem dobře informováni a poučeni. Zbýlých 7 respondentů by uvítalo více informací o nabízených benefitech.

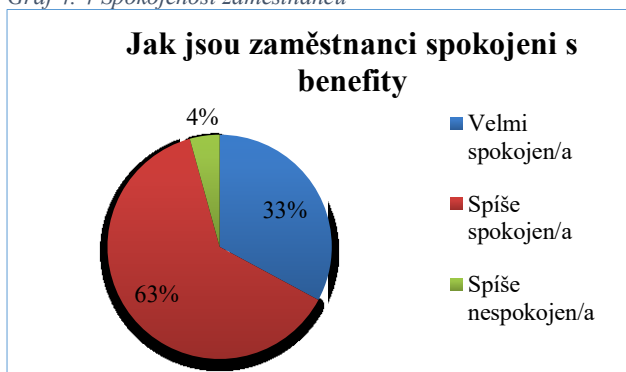
Graf 4. 3 Informovanost zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

Druhá otázka dotazníku je zaměřena na obecné zmapování celkové spokojenosti se systémem benefitů poskytovaných zaměstnavatelem. Z výsledků vyplynulo, že jsou dotázaní zaměstnanci se svými benefity spokojeni, 23 respondentů dokonce velmi. Zcela nespokojen nebyl nikdo a spíše nespokojeni byli pouze 3 zaměstnanci. Procentuální zastoupení lze vidět na následujícím grafu č. 4. 4.

Graf 4. 4 Spokojenost zaměstnanců

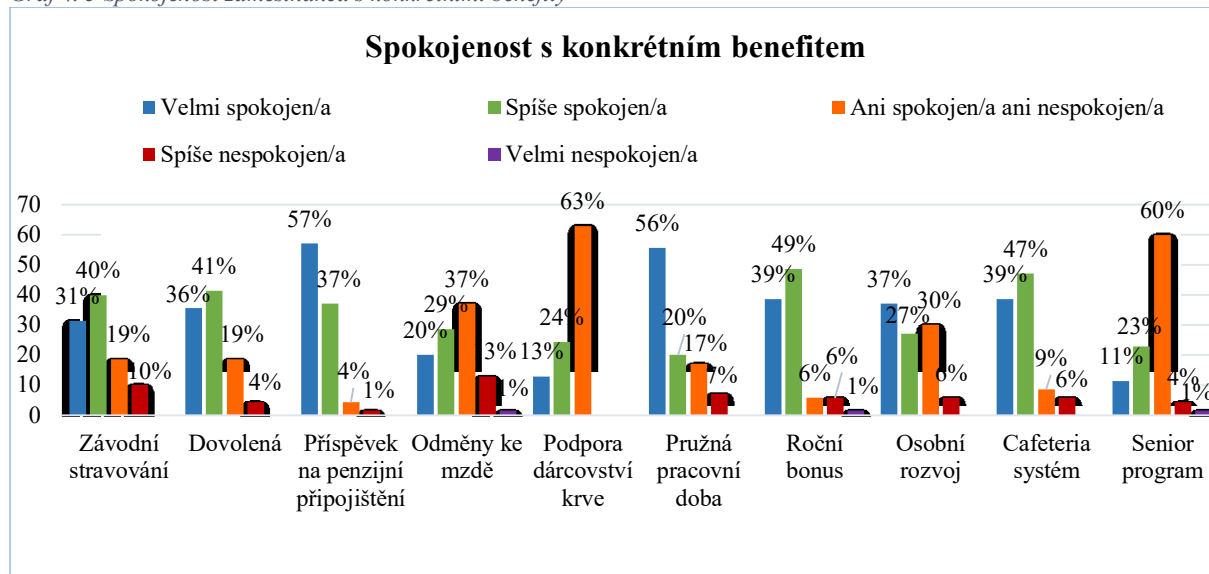


Zdroj: vlastní zpracování

Ve třetí otázce byly vyjmenovány jednotlivé konkrétní benefity, které společnost nabízí a zaměstnanci měli ohodnotit, jak jsou spokojeni s daným benefitem. Nejspokojenější byli zaměstnanci s příspěvkem na penzijní připojištění a s pružnou pracovní dobou. Někteří zaměstnanci projeví nespokojenost se závodním stravováním či s odměnami ke mzdě. Nejvíce neutrálních odpovědí bylo v případě podpory darování krve a senior programem. To může být zapříčiněno tím, že je benefit využíván pouze některými zaměstnanci. Pro lepší ilustraci je ke

grafu č. 4. 5., kde jsou rozděleny odpovědi dle procentuálního zastoupení, přiložena ještě tabulka č. 4. 1 s absolutními hodnotami.

Graf 4. 5 Spokojenost zaměstnanců s konkrétními benefity



Zdroj: vlastní zpracování

Tab.4. 1 Spokojenost zaměstnanců s konkrétními benefity

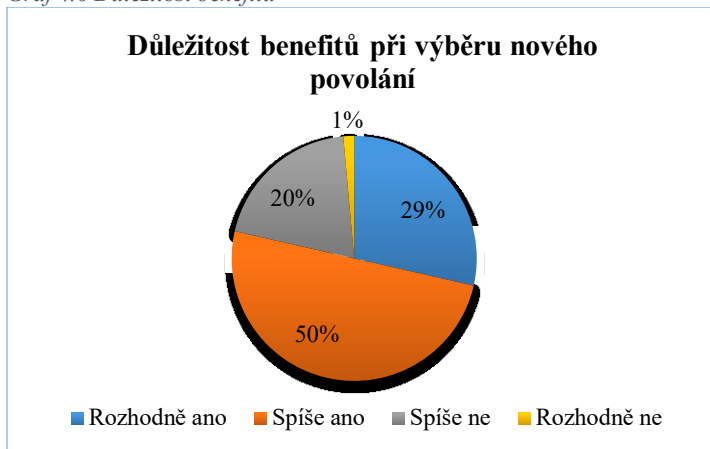
	Velmi spokojen/a	Spíše spokojen/a	Ani spokojen/a ani nespokojen/a	Spíše nespokojen/a	Velmi nespokojen/a
Závodní stravování	22	28	13	7	0
Dovolená	25	29	13	3	0
Příspěvek na penzijní připojištění	40	26	3	1	0
Odměny ke mzdě	14	20	26	9	1
Podpora dárcovství krve	9	17	44	0	0
Pružná pracovní doba	39	14	12	5	0
Roční bonus	27	34	4	4	1
Osobní rozvoj	26	19	21	4	0
Cafeteria systém	27	33	6	4	0
Senior program	8	16	42	3	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Ve čtvrté otázce bylo analyzováno, zdali je pro zaměstnance důležité při výběru nového pracovního místa, jaké zaměstnanecké benefity nabízí firma. Téměř 80 % respondentů odpovědělo kladně. Pro 20 z nich je to velmi důležité, pro 35 spíše důležité a pro 14 je to spíše

nedůležité. Dokonce pouze jeden respondent odpověděl, že benefity pro něj nejsou vůbec směřodlatné. Procentuální rozložení ukazuje následující graf.

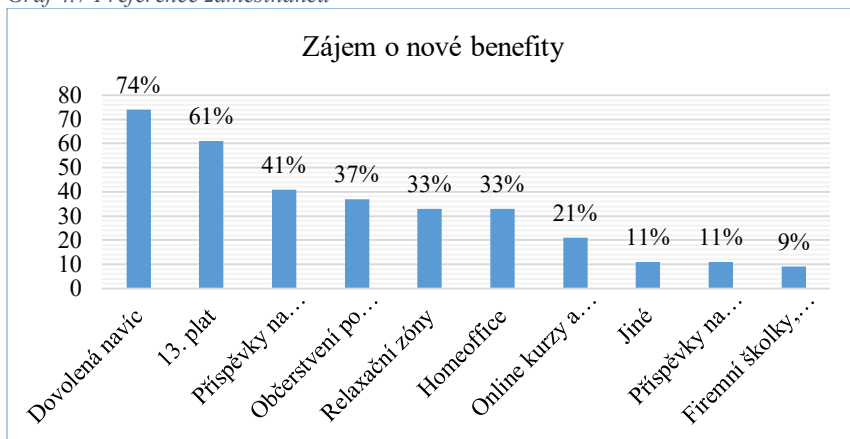
Graf 4.6 Důležitost benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

Cílem poslední otázky dotazníku bylo zjistit, které jiné zaměstnanecké benefity jsou pro zaměstnance zajímavé a jevíli by tak o ně zájem. Největší zájem by byl o prodloužení placené dovolené. Na druhém místě se poté umístil 13. plat a třetí místo obsadily příspěvky na důchod. Poměrně velký zájem panuje také u relaxačních zón, občerstvovacích bufetů a Homeoffice. Nejmenší zájem je o příspěvky na předškolní zařízení, což je vzhledem k věkovému zastoupení respondentů pochopitelné. V odpovědích „Jiné“ uvedli zaměstnanci sick days, benefit vztahující se k dítěti (podpora kroužků), zkrácení pracovního týdne na 4 dny, paušál na dopravu do zaměstnání, finanční zvýhodnění nekuřáku a kartu Multisport (karta na pohybové aktivity ve formě cafeteria). Sick days jsou dny, kdy nemusí být zaměstnanec přítomen v práci, aniž by k tomu potřeboval důvod či potvrzení. Pro ilustraci následující graf a tabulka.

Graf 4.7 Preference zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 4.2 Preference zaměstnanců

Benefit	Počet odpovědí
Dovolená navíc	52
13. plat	43
Příspěvky na důchod	29
Občerstvení po celou dobu na pracovišti (občerstvovací bufet)	26
Relaxační zóny	23
Homeoffice	23
Online kurzy a školení	15
Jiné	8
Příspěvky na tištěné knihy	8
Firemní školky, dětské skupiny či jejich finanční podpora	6

Zdroj: Vlastní zpracování

Jelikož je většina zaměstnanců, kteří odpovídali na dotazník, spokojená, je poměrně složité hledat pro firmu nějaké doporučení. Firma může reagovat na novinky a trendy v nabídce zaměstnaneckých benefitů a může například vybudovat relaxační zóny, zřídit občerstvovací bufety či nabízet ženám zkrácené úvazky. Novinkou je také zabezpečení odvozu mateřského mléka ze zaměstnání do ženiny domácnosti, aby se žena mohla brzo po porodu opět naplno věnovat své práci. Je potřeba se zamyslet nad budoucí generační obměnou zaměstnanců. Generace dnešních mladších lidí klade větší důraz na osobní rozvoj, zdravý životní styl a také volný čas a čas pro rodinu a blízké. Firma by tedy mohla vytvořit takový benefit reflektující tyto preference potenciálních nových zaměstnanců.

Dle dotazníku by byl u zaměstnanců na druhém místě největší zájem o 13. plat. V následujících dvou tabulkách provedeme nákladové řešení zavedení tohoto benefitu dle průměrné mzdy a počtu zaměstnanců za rok 2018. Průměrná hrubá mzda činila 48 618 Kč, ale jelikož firma nevede analytické členění mzdových nákladů, je toto údaj včetně příplatků ke mzdě za všechny zaměstnance. Zaměstnanců bylo v roce 2018 celkem 396. V tabulce 4.3 je proveden výpočet mzdy na jednoho pracovníka a v tabulce 4.4 je tento údaj přepočítán dle celkového počtu zaměstnanců.

Tabulka 4.3 Výpočet průměrné mzdy obchodní společnosti (v Kč)

Hrubá mzda	48 618
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel	16 530
SHM	65 148
Základ daně	65 200
Daň (15 %)	9 780
Daň po slevě na poplatníka (2070)	7 710
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnanec	5 348
Čistá mzda	35 560

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 4.4 Přepočet celkových nákladů dle počtu zaměstnanců za rok 2018 (v Kč)

Hrubá mzda	19 252 728
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel	6 545 880
SHM	25 798 608
Základ daně	25 819 200
Daň (15 %)	3 872 880
Daň po slevě na poplatníka (2070)	3 053 160
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnanec	2 117 808
Čistá mzda	14 081 760

Zdroj: Vlastní zpracování

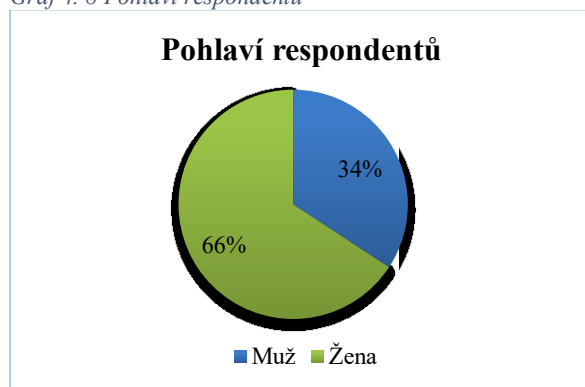
V tabulce jsou tučně zvýrazněny náklady, které by firma musela vynaložit při zavedení tohoto benefitu. Tyto náklady jsou daňově uznatelné a daňová úspora by tedy činila zhruba 4 901 735 Kč ($25\,798\,608 \times 0,19$).

4. 2 CIREX CZ s.r.o.

Zaměstnancům společnosti byl rozdán dotazník, jehož přesné znění najdeme jako Přílohu č. 2 této diplomové práce. Na dotazník odpovědělo 111 respondentů, návratnost dotazníku byla tedy vyšší, než u první firmy a dosahovala přibližně 44 %. Nejprve se podíváme na strukturu respondentů. Na dotazník odpovídaly většinou ženy a to v počtu 73, zatímco mužů bylo „pouze“ 38, což dokládá následující graf 4. 8 Pokud se podíváme na věkovou strukturu, tak téměř polovina odpovídajících překročila 46 let (51 respondentů). Další skupinou byly osoby pohybující se mezi 36 až 45 lety a to 33 osob. Nejméně bylo zaměstnanců do 26 let věku (9) a v poslední skupině mezi 27 a 35 roky bylo 18 respondentů. Věková struktura je zachycena v grafu

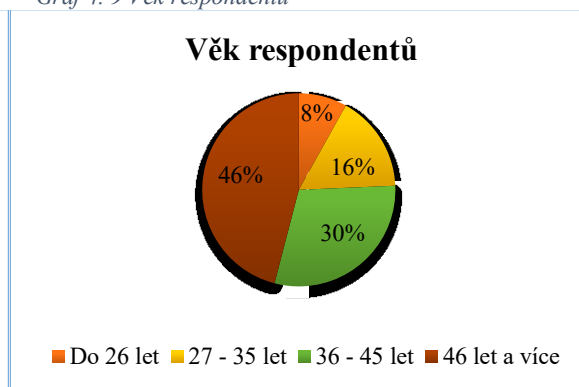
č. 4. 9.

Graf 4. 8 Pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

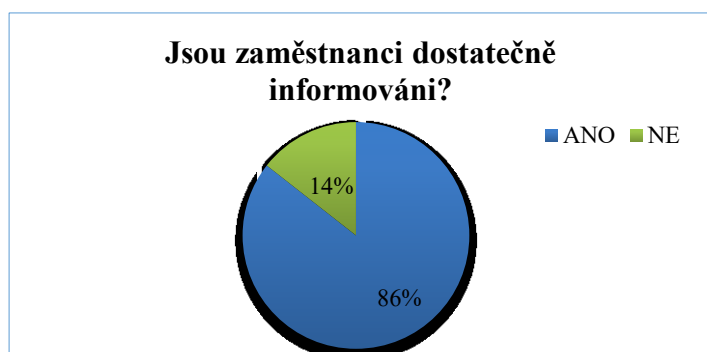
Graf 4. 9 Věk respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Cílem první otázky bylo zjistit, jak zaměstnanci vnímají svou informovanost v této oblasti. Zdali mají dostatečné zdroje informací a zdali je zaměstnavatel o výhodách, které jim nabízí, poučil. V této oblasti zaměstnavatelé odpovídali kladně. 95 zaměstnanců si myslí, že je dobře informováno a pouze 16 si myslí, že by měla být informovanost lepší. Situaci opět ukazuje přiložený graf č. 4. 10.

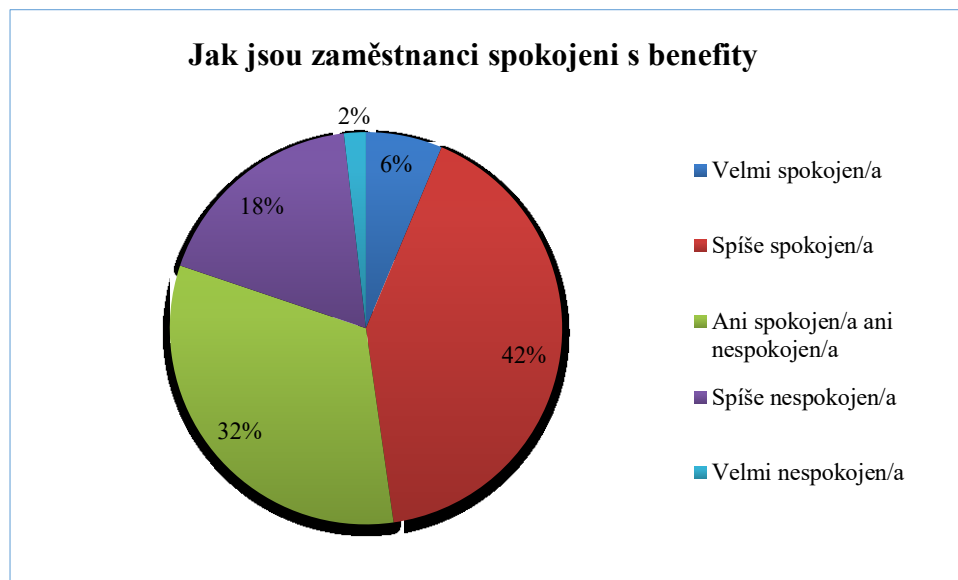
Graf 4. 10 Informovanost zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

Druhá otázka mapovala obecnou spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity v jejich firmě. V tomto případě je téměř polovina dotázaných zaměstnanců s benefity spokojená. Druhá polovina respondentů se skládá ze zaměstnanců nespokojených a těch, kteří by benefity ohodnotili nejednoznačně. V grafu 4. 11 lze vidět procentní zastoupení daných výroků. Hodnoty odpovědní jsou: velmi spokojených 7, spíše spokojených 46, ani spokojených či spokojených 36, spíše nespokojených 20 a velmi nespokojení 2.

Graf 4.11 Spokojenost zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

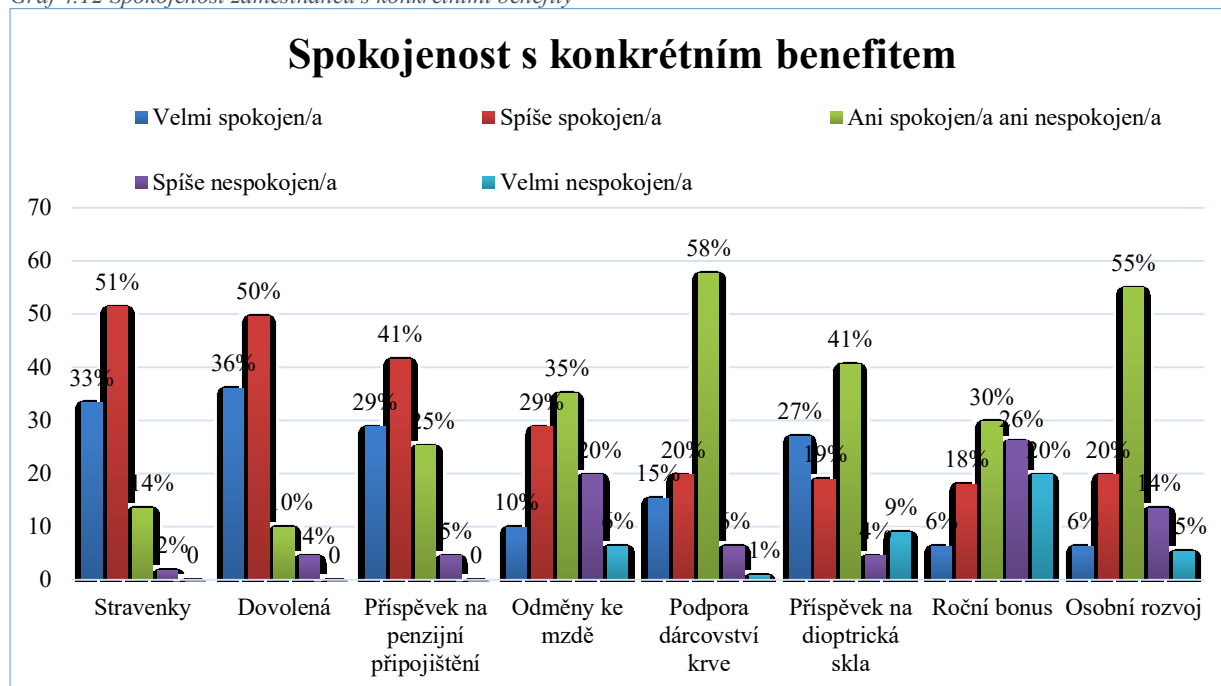
V další otázce je již spokojenost vyjádřena pro konkrétní benefity, které společnost CIREX nabízí. Pro lepší ilustraci nyní uvedeme jak graf, tak také tabulku s celkovými hodnotami.

Tab. 4.5 Spokojenost zaměstnanců

	Velmi spokojen/a	Spíše spokojen/a	Ani spokojen/a ani nespokojen/a	Spíše nespokojen/a	Velmi nespokojen/a
Stravenky	37	57	15	2	0
Dovolená	40	55	11	5	0
Příspěvek na penzijní připojištění	32	46	28	5	0
Odměny ke mzdě	11	32	39	22	7
Podpora dárcovství krve	17	22	64	7	1
Příspěvek na dioptrická skla	30	21	45	5	10
Roční bonus	7	20	33	29	22
Osobní rozvoj	7	22	61	15	6

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4.12 Spokojenost zaměstnanců s konkrétními benefity

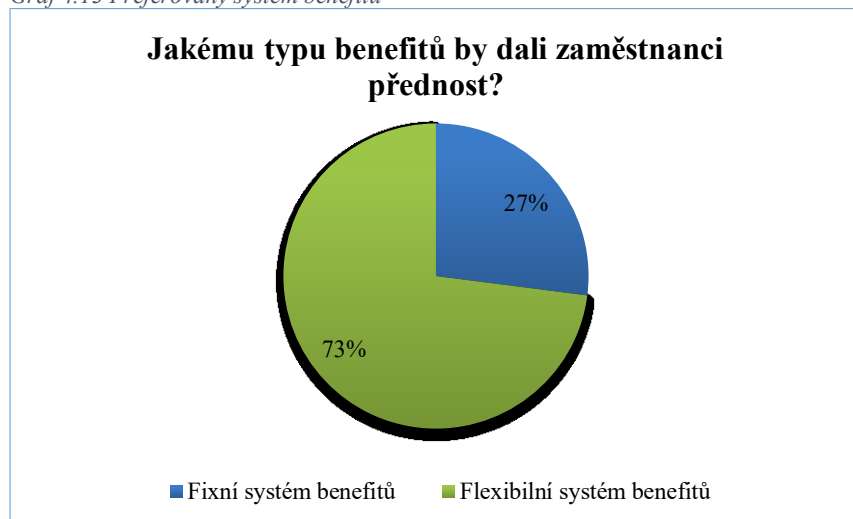


Zdroj: vlastní zpracování

Lze pozorovat, že nejvíce jsou lidé spokojeni s dovolenou a poté se stravenkami a příspěvkem na penzijní připojištění. Půl napůl jsou lidé také spokojeni s odměnami ke mzdě. Nejvíce odpovědí ani spokojen ani nespokojen jsou u podpory dárcovství krve, osobního rozvoje a příspěvku na dioptrická skla. Tyto benefity totiž využívají pouze někteří zaměstnanci. Jediný benefit, u kterého bychom si mohli povšimnout, že je nespokojenost téměř poloviční, je výplata ročního bonusu.

Další otázkou bylo analyzováno, jakou formou by zaměstnanci upřednostňovali poskytování svých benefitů. Tato otázka byla do dotazníku zařazena, jelikož firma nabízí benefity přesně předepsanou formou a jsou tedy pro každého stejné. Předpokladem bylo, že si lidé budou sami chtít volit benefity podle svých preferencí, ale dle dotazníku se našli i tací, jimž nabízený systém vyhovoval (30 respondentů). Důvodem by mohla být obava starších zaměstnanců z nového a složitějšího systému. Většina by ovšem uvítala zavedení cafeteria systému odměn (81 zbylých).

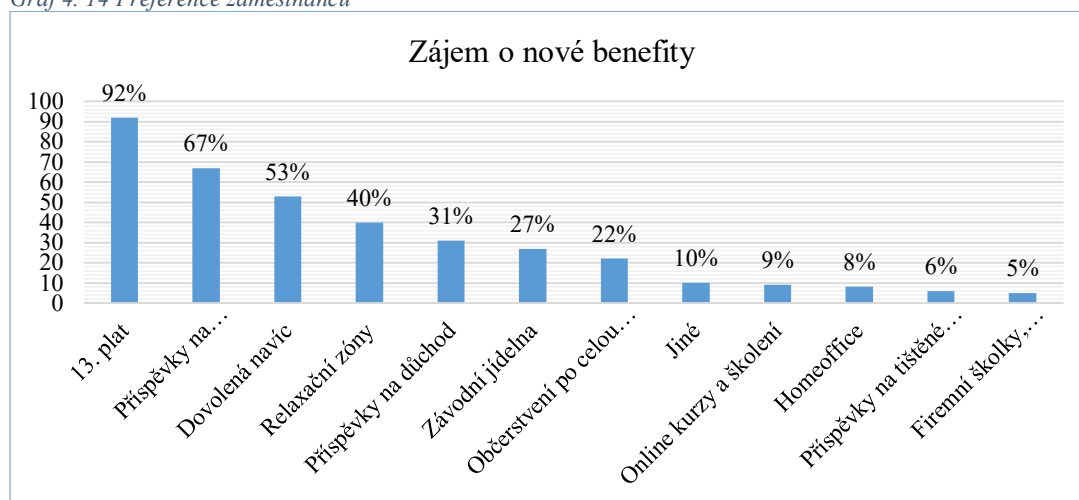
Graf 4.13 Preferovaný systém benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

Cílem poslední otázky dotazníku bylo zjistit, jaké další benefity by zaměstnanci zajímaly a chtěli je zařadit do nabízených výhod. Samozřejmě nejvyšší zájem byl o dodatečné finanční benefity jako například 13. plat či příspěvky na zdravotní, kulturní a sportovní aktivity. Více než polovina respondentů by ocenila také zvýšení rozsahu dovolené. Zájem mezi zaměstnanci byl také v oblasti odpočinku, kdy 40 % zaměstnanců by uvítalo relaxační zóny na pracovišti. Nejmenší zájem byl o Homeoffice, příspěvky na knihy a firemní školky. Homeoffice je ve výrobní fabrice možný pouze pro úzkou skupinu vedoucích pracovníků, proto má také malé zastoupení v dotazníku. Malá poptávka po firemních školkách či příspěvcích na ně, je zapříčiněna zastoupením respondentů z vyšších věkových skupin. Několik zaměstnanců zvolilo také variantu „Jiné“. V této kategorii byl následně čtyřikrát uveden benefit v podobě firemního auta, čtyřikrát sick days a jednou také delší přestávky v práci. Počty odpovědí zobrazuje tabulka č. 4. 4 a procentuální zastoupení obrázek 4.14.

Graf 4. 14 Preference zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 4. 6 Preference zaměstnanců

Benefit	Počet odpovědí
13. plat	102
Příspěvky na zdravotně-preventivní, rekreační a kulturní aktivity	74
Dovolená navíc	59
Relaxační zóny	44
Příspěvky na důchod	34
Závodní jídelna	30
Občerstvení po celou dobu na pracovišti (občerstvovací bufet)	24
Jiné	11
Online kurzy a školení	10
Homeoffice	9
Příspěvky na tištěné knihy	7
Firemní školky, dětské skupiny či jejich finanční podpora	5

Zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplývá z dotazníku, zaměstnanci firmy jsou se svými benefity spokojeni tak napůl. Firma by mohla zvážit zavedení nového benefitu, nebo upravit některou ze stávajících nabízených výhod. Pokud by zvažovala firma zavést nový benefit, bylo by dobrým řešením zavést příspěvek na kulturní, rekreační a sportovní účely, který by byl nabízen formou například zaměstnaneckých karet, na které by byla nahrána příslušná částka, a zaměstnanec by s touto kartou mohl sám platit u jím vybraných poskytovatelů služeb. Zaměstnavatel by měl s ohledem na věkovou strukturu svých zaměstnanců vybrat takového poskytovatele, který nabízí jednoduché a srozumitelné řešení cafeteria systému. Také by si měl ověřit, u kterých poskytovatelů lze tento benefit využít, aby byl zajímavý pro všechny věkové kategorie. Další alternativou je zavedení 13. platu, o něj projeví zaměstnanci také velký zájem. Pokud by chtěla jít firma ruku v ruce s dobou, mohla by vybudovat na pracovišti relaxační zónu, kde by mohli zaměstnanci v průběhu směny v přestávce zrelaxovat a takzvaně „vypnout“. Výhodou tohoto benefitu je vliv na pracovní úsilí zaměstnanců, které by mohlo být u odpočatých a dobře naladěných pracovníků vyšší. Zaměstnavatel by také mohl zvážit změnu dodavatele obědů pro společnost, či zvážit vybudování vlastního jídelního zařízení. Pokud by chtěl jít zaměstnavatel druhou cestou a to změnou stávajících benefitů, určitě by měl v první řadě změnit pravidla pro poskytování ročního bonusu, jelikož je toto jediný benefit, se kterým jsou zaměstnanci spíše nespokojeni. Jednou možností je tento benefit zrušit a nahradit jej nějakým novým, například zavedením 13. platu, nebo jej upravit. Bylo by možné ve směrnících stanovit závazné procento, které bude zaměstnancům vypláceno při kladném výsledku za uplynulý rok. Toto procento by mohlo být dle výsledků firmy dále každý rok například navyšováno. Změny by mohl

zaměstnavatel zvážit i v oblasti osobního rozvoje zaměstnanců. Mohl by například nabídnout jazykové kurzy širšímu okruhu zaměstnanců, poskytovat zaměstnancům nová školení a rekvalifikace, či využít online vzdělávání.

V následujících tabulkách je vyčísleno nákladové řešení zavedení 13. platu ve společnosti CIREX CZ s.r.o. Je to nejvíce preferovaný nový benefit a proto se podíváme, jaké přibližné náklady by musela společnost vynaložit na zavedení tohoto benefitu. V první tabulce je proveden výpočet průměrné mzdy ve společnosti. Základní průměrná mzda za rok 2018 činila 20 585 Kč. Ve druhé tabulce je poté proveden celkový přepočet dle počtu zaměstnanců – k datu 31. 12. 2018 evidovala firma 242 zaměstnanců.

Tabulka 4.7 Výpočet průměrné mzdy obchodní společnosti (v Kč)

Hrubá mzda	20 585
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel	6 999
SHM	27 584
Základ daně	27 600
Daň (15 %)	4 140
Daň po slevě na poplatníka (2070)	2 070
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnanec	2 264
Čistá mzda	16 251

Zdroj: Vlastní zpracování

Tučně jsou v tabulce zvýrazněny náklady, které si firma může odečíst od základu daně. Hrubá mzda by měla být účtována na nákladový účet 521 – *Mzdové náklady*, a pojistné placené zaměstnavatelem přes účet 524 – *Zákonné sociální a zdravotní pojištění*.

Tab. 4.8 Přepočet celkových nákladů dle počtu zaměstnanců za rok 2018 (v Kč)

Hrubá mzda	4 981 570
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel	1 693 758
SHM	6 675 328
Základ daně	6 679 200
Daň (15 %)	1 001 880
Daň po slevě na poplatníka (2070)	500 940
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnanec	547 888
Čistá mzda	3 932 742

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak lze vidět, celkové náklady na zavedení tohoto benefitu jsou poměrně vysoké. Na druhou stranu dosáhne firma daňové úspory, která by při jednoduchém přepočtu dosahovala

1 268 312 Kč (19 % z celkové SHM). Pokud by firma shledala náklady příliš vysoké, mohlo by být řešení zavedení tohoto benefitu pouze vybranému okruhu zaměstnanců.

Ve druhém případě dojde k vyčíslení zavedení benefitu na podporu zdravotně-preventivních, rekreačních a kulturních aktivit. Aby byl tento benefit pro zaměstnance osvobozen od daně z příjmu, musí dosahovat hodnoty maximálně 2 000 Kč za rok a musí být vyplácen v nepeněžní formě. Pokud by tedy firma poskytovala takovéto poukázky všem zaměstnancům, musela by vynaložit částku 484 000 Kč (2 000 x 242). V tomto případě by šlo u firmy o nedaňové náklady, a tudíž by zde nebyla žádná daňová úspora. Pokud by firma zavedla tento benefit formou cafeteria systému, musela by navíc vynaložit další dodatečné náklady na zřízení (př. karty, softwarové řešení, aj).

Závěr

Aby mohla firma usilovat o nové zaměstnance, musí mít kvalitně a zajímavě nastavenou strategii v personální oblasti a také v oblasti odměňování. Také pro stávající zaměstnance je toto jedna z nejdůležitějších oblastí v pracovním životě. Aby byli zaměstnanci dobře motivováni a podávali tak kvalitní pracovní výsledky, je důležité, aby byl nastavený systém odměňování výkonný, konkurenceschopný a spravedlivý. Každého zaměstnance motivuje jiný způsob ocenění jeho práce, a proto je také výhodné mít systém odměňování nastaven atraktivně a flexibilně. Touto problematikou se zabývá obor řízení lidských zdrojů.

Mezi tradiční benefity patří stravenky, dovolená nad rámec zákona, příspěvky na penzijní připojištění, pružná pracovní doba či firemní mobilní telefon. Jelikož jsou zaměstnanecké benefity poskytovány zaměstnancům už poměrně dlouhou dobu, jsou již některé benefity spíše vnímány jako standart a samozřejmost. Firmy by proto měly neustále vnímat nové trendy a snažit se reagovat na tyto změny aktualizací svých stávajících personálních a odměňovacích politik. Jako příklad novějších benefitů bychom mohli zmínit sick days, Homeoffice, příspěvek na zdravé stravování, relaxační či sportovní zóny na pracovišti aj.

Benefity jsou až na pár výjimek účtovány především do nákladů – ať už daňových či nedaňových. Pokud bude benefit na straně zaměstnance osvobozen, představuje pro zaměstnavatele formu závazku. Pokud osvobozený nebude, bude se účtovat jako mzdový předpis k úhradě. Specifické účtování je u stravenek a permanentek nebo například u poskytování osobního automobilu pro soukromé účely. Pokud je firma povinna účtovat podle mezinárodních účetních standardů, měla by v této oblasti prostudovat standard IAS 19, který se vztahuje na zaměstnanecké benefity. Z daňového hlediska jsou nejvýhodnější ty benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu a na straně zaměstnavatele se považují za náklad daňově uznatelný. Takovéto podmínky splňují čtyři typy zaměstnaneckých benefitů. Jde o podporu stravného formou stravenky, kdy jde tedy o nepeněžní plnění a u zaměstnavatele je daňově uznatelná do výše aktuálního limitu. Dále jde o příspěvek na penzijního připojištění či životní pojištění zaměstnance do výše 50 tisíc korun ročně. Takovýmto benefitem je i odborný rozvoj zaměstnanců, který ovšem souvisí s činností zaměstnavatele. Posledním benefitem splňujícím obě podmínky je podpora přechodného ubytování nepeněžní formou do 3 500 Kč měsíčně. Ostatní benefity jsou buďto zdanitelným plněním na straně zaměstnance a musí podlehnout dani z příjmu fyzických osob a odvodům pojistného, nebo jsou neuznatelnými náklady zaměstnavatele či naopak.

V této diplomové práci jsme si ukázali dva možné způsoby nastavení firemních benefitů. Pro tyto účely byly vybrány dvě průmyslové firmy z Moravskoslezského kraje. Když porovnáme jejich nabídky firemních benefitů zjistíme, že se zásadním způsobem neliší. Základem je dovolená v délce 5 pracovních týdnů, podpora stravování (stravenky versus závodní jídelna), příspěvek na penzijní připojištění, odměny za pracovní výkony, odborný rozvoj, podpora dárcovství krve a stabilizační odměna. Firma Biocel nabízí zaměstnancům navíc příspěvky na kulturní a sportovní aktivity a senior program. Příspěvky na aktivity nabízí firma formou cafeteria systému, kdy mají zaměstnanci od roku 2018 k dispozici kartu, se kterou mohou platit u vybraných poskytovatelů služeb, což přineslo organizační zjednodušení. Biocel nabízí svým zaměstnancům pružnou pracovní dobu, kterou má zakotvenu ve svých mzdových předpisech, zatímco společnost Cirex ji nabízí jen některým zaměstnancům dle smluvního ujednání. Společnost Cirex nabízí jeden odlišný benefit a tím je příspěvek na dioptrická skla, která používají zaměstnanci při výkonu práce.

V obou společnostech uvedli zaměstnanci, že byli dobře seznámeni s nabídkou firemních benefitů. Zatímco ve společnosti Biocel byli zaměstnanci spokojeni s benefity z 96 %, ve společnosti Cirex to bylo pouze ze 48 %. Zbýlých 32 % zaměstnanců zaujalo neutrální stanovisko a 20 % zaměstnanců je nespokojeno. Mohlo by se tedy zdát, že forma, ve které jsou benefity poskytovány (flexibilní nebo fixní), může mít vliv na spokojenost zaměstnanců. Pokud se podíváme na preference zaměstnanců, jsou velmi podobné průzkumům dostupným na internetu. Respondenti společnosti Biocel z 80 % uvedli, že jsou pro ně benefity důležité při výběru nové pracovní pozice. Zaměstnanci společnosti Cirex měli zase zvážit, jakému typu benefitu by dali přednost – či flexibilnímu v podobě cafeteria systému, nebo fixnímu nastavení. 73 % zaměstnanců by si zvolila flexibilní nastavení benefitů. Při dotazu na další zaměstnanecké benefity odpovídali zaměstnanci obou firem velmi podobně. Největší zájem byl o 13. plat, dovolenou navíc a dodatečné příspěvky (u firmy Biocel na důchod, u firmy Cirex na sportovní a kulturní aktivity). Zájem zaměstnanci projeví i o relaxační zóny a občerstvovací bufety na pracovišti. Nejmenší zájem byl o příspěvky na tištěné knihy a předškolní zařízení.

Na trhu pracovních sil se setkáváme aktuálně s nedostatkem nabídky práce. Firmy nemají dostatek zaměstnanců a zkušení zaměstnanci si proto své pracovní pozice mohou ve většině případů dobře zvážit. Zaměstnavatelé tedy musí volit takovou personální politiku, která jim zabezpečí dostatek kvalitních zaměstnanců pro výkon podnikání. Jednou z možností, jak takovému zaměstnanci do našeho odvětví a také naší firmy přilákat je, jak jsme si ukázali problematika atraktivního nastavení zaměstnaneckých benefitů.

Seznam použité literatury

Odborná kniha:

1. ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. Třinácté vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. Expert. ISBN 978-80-247-5258-7.
2. DENIS, C., T. HEMMELGARN and B. SLOAN, eds. *Taxation Trends in the European Union*. 2014 Edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. 314 p. ISBN 978-92-79-35672-8.
3. HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2014. Series of Economics Textbooks, Faculty of Economics, VŠB-TU Ostrava, 2014, vol. 17. ISBN 978-80-248-3789-5.
4. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. *Práce, mzdy, pojištění*. ISBN 978-80-7554-017-1.
5. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. *Daně*. ISBN 978-80-7552-514-7.
6. NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7.
7. WILTON, Nick. *An introduction to human resource management*. 2nd ed. London: Sage Publications, 2013. ISBN 978-1-4462-5584-1.

Zákony:

8. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 117, s. 3474-3491. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=586/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
9. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupné také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
10. Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1991, částka 107, s. 2802-2810. Dostupné také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=563/1991&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

11. Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2002, částka 174, s. 9690-9721. Dostupné také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=500/2002&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
12. Vyhláška č. 333/2018 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. In: Sbírka zákonů České republiky. 2018, částka 161, s. 5411. Dostupné také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=333/2018&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Internetové odkazy:

13. AKTUÁLNĚ CZ. *Stravenky jako samozřejmost. Nový žebříček benefitů k práci.* [online 25. 8. 2015]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/stravenky-jako-samozrejmost-novy-zebricek-benefitu-k-praci/r~ff695ec64a7711e5b440002590604f2e/?redirected=1554320345>
14. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let.* [online, 3. 4. 2019]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19
15. FINANCE POLOPATĚ. O životním pojištění. [online]. Dostupné z: <https://www.financepolopate.cz/zivotni-pojisteni-o-pojisteni>
16. GRAFTON. *Tradiční benefity netáhnou, zaměstnanci mají zájem o příspěvky na bydlení či osobního kouče.* [online, 25. 9. 2017]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/o-nas/medialni-zona/archiv-2017/tiskove-zpravy-2017/tradicni-benefity-netahnou-zamestnanci-maji-zajem-o-prispevky-na-bydleni-ci-osobniho-kouce>
17. GRAFTON. *Uchazeči mají zájem o jazykové vzdělávání, 13. plat a volno. Mezi benefity vedou jazyky, teambuilding a občerstvení netáhnou.* [online, 8. 9. 2016]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/o-nas/medialni-zona/archiv-2016/uchazeci-maji-zajem-o-jazykove-vzdelavani-13-plat-a-volno>

18. IPSOS. *Firemní benefity pro zaměstnance*. [online, 15. 3. 2017]. Dostupné z: <https://www.ipsos.com/cs-cz/firemni-benefity-pro-zamestnance>
19. iROZHLAS. *Stěhování za prací Čechy neláká. Nepřiměla by je k tomu ani zajímavější nabídka či vyšší plat*. [online, 27. 12. 2017]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/ekonomika/prace-ceska-republika-stehovani-neochota-zahranici-pokles-nabidka-plat_1712270843_mis
20. MINISTERSTVO FINANCÍ. MF: Internetový daňový portál [online]. Dostupné z: https://adisspr.mfcr.cz/adistc/adis/idpr_pub/dpr/uvod.faces
21. NOVINKY CZ. *Třetina zaměstnanců se nelíbí nabídka benefitů*. [online, 6. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/465311-tretine-zamestnancu-se-nelibi-nabidka-benefitu.html>
22. PORTÁL POHODA. *Stravenky z pohledu daňového a účetního* [online, 24. 2. 2016]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/stravenky-z-pohledu-danoveho-a-ucetniho/>
23. PORTÁL POHODA. *Účtování firemních benefitů*. [online, 7. 11. 2012]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnych-benefitu/>
24. TREXIMA. *Nejčastějším benefitem v ČR je příspěvek na stravování*. [online]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/aktualita/nejcastejsim-benefitem-v-cr-je-prispevek-na-stravovani>

Webové stránky společností:

25. <https://cirex.cz/>
26. <https://www.lenzing.com/cs/lenzing-group/locations/lenzing-biocel-paskov/>

Interní dokumenty obchodních společností:

27. Kolektivní smlouvy obchodní společnosti Lenzing Biocel Paskov a.s.
28. Soubory mzdových předpisů obchodní společnosti Lenzing Biocel Paskov a.s.
29. Účetní závěrky a Přílohy obchodní společnosti Lenzing Biocel Pasko a.s.
30. Vnitřní předpisy a dodatky obchodní společnosti Cirex CZ s.r.o.
31. Účetní závěrky a Přílohy obchodní společnosti Cirex CZ s.r.o.

Seznam zkratek

BÚ - bankovní účet

D - dal

DNHM - dlouhodobý nehmotný a hmotný majetek

FKSP - fond kulturních a sociálních potřeb

FP - faktura přijatá

MD - má dáti

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

SHM - super hrubá mzda

ZDP - zákon o daních z příjmu

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. 4. 2019


.....

Bc. Klára Kundlová

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník pro společnost Lenzing Biocel Paskov a.s.

Příloha č. 2 – Dotazník pro společnost CIREX CZ s.r.o